

Pengaruh *Employee Engagement*, Kualitas SDM dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bait Citra Abadi Semarang

Galing Mutiara Elvany¹, Qristin Violinda², M. Fadjar Darmaputra³

^{1,2,3}Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: galingmutiara12@gmail.com¹, qviolida@upgris.ac.id², fadjar.darmaputra@gmail.com³

Article History:

Received: 13 November 2025

Revised: 29 Desember 2025

Accepted: 11 Januari 2026

Keywords: *Employee Engagement, Kualitas SDM, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya keterlibatan karyawan, kualitas SDM, serta sistem kompensasi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang merupakan karyawan perusahaan, dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, kualitas SDM, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin baik kualitas SDM, serta semakin sesuai kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan, melakukan pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan, serta menetapkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif agar kinerja karyawan dapat optimal.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis menuntut perusahaan memiliki kinerja karyawan yang optimal agar mampu bersaing dan bertahan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama penentu keberhasilan perusahaan, sehingga perlu dimanfaatkan secara maksimal melalui peningkatan keterlibatan karyawan, pengembangan kualitas SDM, dan pemberian kompensasi yang layak. PT. Bait Citra Abadi, perusahaan pengolahan sarang burung walet, mengalami penurunan pendapatan sejak pandemi yang berdampak pada turunnya semangat dan kinerja karyawan akibat berkurangnya kompensasi. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer HR, rendahnya kinerja karyawan terlihat dari menurunnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama, yang dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan PT. Bait Citra Abadi Semarang Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan					Tingkat Absensi
			T	S	I	C	TK	
2021	90	279	25	42	10	5		29%
2022	90	281	43	30	20	3	2	35%

Sumber: PT. Bait Citra Abadi

Keterangan:

T = Terlambat

S = Sakit

I = Izin

C = Cuti

TK = Tanpa Keterangan

Employee engagement merupakan tingkat komitmen dan partisipasi karyawan terhadap organisasi yang menciptakan sikap positif dalam bekerja (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Renaldy & Sitio (2021) menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena SDM yang berkualitas mampu mengelola sumber daya secara optimal (Harmein Nasution, dalam Rahayu, 2020). Rahayu (2020) membuktikan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun Amaliyyah et al. (2021) memperoleh hasil berbeda dengan menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas (Yunita et al., 2024). Kompensasi berperan penting sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, namun apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai, maka dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Arief et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Aromega et al. (2019) menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan. Berdasarkan fenomena di PT. Bait Citra Abadi, penurunan kinerja karyawan terjadi akibat ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Employee Engagement, Kualitas SDM, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Marhawati (2022), kinerja merupakan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar perusahaan. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (dalam Budiasa, 2021) menegaskan bahwa kinerja memiliki keterkaitan erat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap pencapaian ekonomi. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Silaen et al., (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen

2. *Employee Engagement*

Menurut Gobbins (2018), employee engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang kuat antara karyawan dengan organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mendorongnya untuk terus berupaya dalam pekerjaannya. Sementara itu, Febriansyah & Henndy Ginting (2020) menjelaskan bahwa employee engagement berkaitan dengan upaya mencapai tujuan strategis perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia di setiap tingkatan agar sepenuhnya terlibat dan memberikan kinerja terbaiknya.

Febriansyah & Henndy Ginting, (2020) mengatakan bahwa terdapat lima indikator employee engagement, yaitu:

- a. Energi
- b. Kebanggaan terhadap institusi
- c. Rasa bangga yang dimiliki
- d. Kritik membangun
- e. Daya tahan

3. Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia)

Menurut Ananda (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Atika, (2021) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

Menurut Atika et al., (2020) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas intelektual
- b. Pendidikan
- c. Memahami bidangnya
- d. Kemampuan
- e. Semangat Kerja

4. Kompensasi

Menurut Hasibuan & Munasib (2020), kompensasi adalah seluruh pendapatan berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kresmawan et al. (2021) menambahkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa tenaga

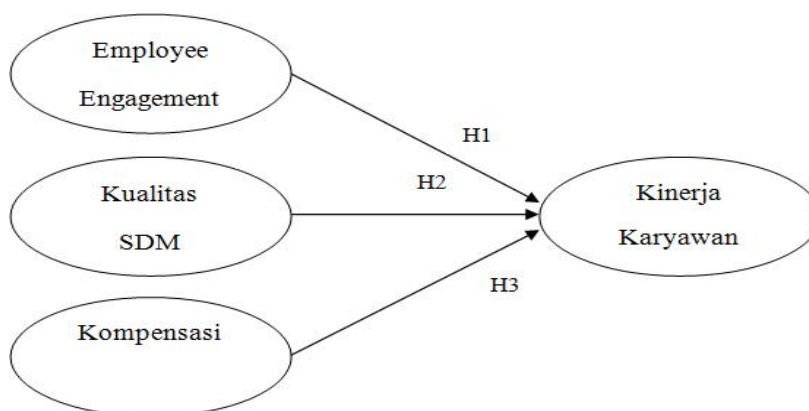
kerja dan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2019) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja, sedangkan Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela (2019) menjelaskan bahwa kompensasi berperan penting dalam mempertahankan, memotivasi, serta menarik pegawai yang berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun Indikator kompensasi menurut (Kresmawan et al., 2021) sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung
- e. Fasilitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analitik kolerasi yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bait Citra Abadi yaitu sebanyak 90 karyawan, dengan menggunakan metode sample jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 25, dengan menguji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedasitas, dan uji t.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Maka hasil yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	Employee Engagement				
	Indikator1	0,769	>	0,207	Valid
	Indikator2	0,649	>	0,207	Valid
	Indikator3	0,781	>	0,207	Valid
	Indikator4	0,750	>	0,207	Valid
	Indikator5	0,809	>	0,207	Valid
	Kualitas SDM				
	Indikator1	0,615	>	0,207	Valid

2.	Indikator2	0,814	>	0,207	Valid
	Indikator3	0,728	>	0,207	Valid
	Indikator4	0,796	>	0,207	Valid
	Indikator5	0,846	>	0,207	Valid
3.	Kompensasi				
	Indikator1	0,784	>	0,207	Valid
	Indikator2	0,868	>	0,207	Valid
	Indikator3	0,839	>	0,207	Valid
	Indikator4	0,842	>	0,207	Valid
	Indikator5	0,737	>	0,207	Valid
4.	Kinerja Karyawan				
	Indikator1	0,629	>	0,207	Valid
	Indikator2	0,786	>	0,207	Valid
	Indikator3	0,787	>	0,207	Valid
	Indikator4	0,678	>	0,207	Valid
	Indikator5	0,508	>	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Dari tabel 2 telah diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel employee engagement, kualitas SDM, kompensasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,207$. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Maka hasil yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator Variabel	Alpha Chronbach	Kondisi	Nilai Chronbach Alpha	Keterangan
1.	Employee Engagement				
	Indikator1	0,928	>	0,60	Reliabel
	Indikator2	0,932	>	0,60	Reliabel
	Indikator3	0,927	>	0,60	Reliabel
	Indikator4	0,927	>	0,60	Reliabel
	Indikator5	0,927	>	0,60	Reliabel
2.	Kualitas SDM				
	Indikator1	0,933	>	0,60	Reliabel
	Indikator2	0,926	>	0,60	Reliabel

	Indikator3	0,929	>	0,60	Reliabel
	Indikator4	0,927	>	0,60	Reliabel
	Indikator5	0,926	>	0,60	Reliabel
3.	Kompensasi				
	Indikator1	0,925	>	0,60	Reliabel
	Indikator2	0,925	>	0,60	Reliabel
	Indikator3	0,925	>	0,60	Reliabel
	Indikator4	0,926	>	0,60	Reliabel
	Indikator5	0,930	>	0,60	Reliabel
4.	KinerjaKaryawan				
	Indikator1	0,928	>	0,60	Reliabel
	Indikator2	0,927	>	0,60	Reliabel
	Indikator3	0,925	>	0,60	Reliabel
	Indikator4	0,927	>	0,60	Reliabel
	Indikator5	0,932	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach alpha > 0,60. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel employee engagement, kualitas sdm, kompensasi dan kinerja karyawan yang diteliti adalah Reliabel.

3. Uji Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan kolmogorovsmirnov. Apabila nilai signifikan kolmogorov-smirnov < 0,05 maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikasi kolmogorov-smirnov > 0,05 maka data terdistribusi tersebut normal. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-SampleKolmogorov-SmirnovTest**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54783906
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.088
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.524	1.529		.342	.733		
Employee_Engagement	.300	.079	.329	3.812	.000	.485	2.063
Kualitas_SDM	.477	.080	.454	5.959	.000	.623	1.606
Kompensasi	.150	.074	.180	2.024	.046	.457	2.189

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel 4 merupakan output hasil uji multikolinieritas. Berdasarkan output SPSS pada Tabel Coefficients diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

- Variabel Employee Engagement memiliki nilai Tolerance 0,485 dan VIF 2,063.
- Variabel Kualitas SDM memiliki nilai Tolerance 0,623 dan VIF 1,606.
- Variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance 0,457 dan VIF 2,189.

Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Dalam penelitian ini digunakan uji Glejser, dengan kriteria jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedasitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
Mod	B	Std.	Beta	t	Sig.	Toleran	VIF

el		Error			ce	
1	(Constant)	3.032	1.063		2.853	.005
	Employee_ Engagement	.044	.055	.121	.805	.423
	Kualitas_SD M	-.101	.056	-.242	- 1.823	.072
	Kompensasi	-.029	.051	-.088	-.569	.571

Dependent Variable: Abs_RES

Pada tabel 5 merupakan output dari uji heteroskedastisitas, Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Employee Engagement sebesar 0,423, Kualitas SDM sebesar 0,072, dan Kompensasi sebesar 0,571. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

6. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil dari analisis linier berganda menggunakan SPSS :

Tabel 6 Koefisien Regresi Linier Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.524 1.529		.342	.733
	Employee_Engagement	.300 .079	.329	3.812	.000
	Kualitas_SDM	.477 .080	.454	5.959	.000
	Kompensasi	.150 .074	.180	2.024	.046

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,329 (\text{Employee Engagement}) + 0,454 (\text{Kualitas SDM}) + 0,180 (\text{Kompensasi})$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Employee Engagement (B = 0,300, Sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Employee Engagement akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,300 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta standar sebesar 0,329 menunjukkan bahwa pengaruh Employee Engagement tergolong cukup kuat.
2. Kualitas SDM (B = 0,477, Sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Setiap peningkatan Kualitas SDM akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,477 satuan. Nilai Beta standar sebesar 0,454 adalah yang paling besar di antara variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Kompensasi ($B = 0,150$, $\text{Sig.} = 0,046$) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap kenaikan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,150 satuan. Meskipun demikian, pengaruh Kompensasi relatif lebih kecil dibanding variabel lainnya karena nilai Beta standar hanya 0,180.

7. Uji T

Pengujian Hipotesis penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p -value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 7 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	.524	1.529		.342	.733
Employee Engagement	.300	.079	.329	3.812	.000
Kualitas SDM	.477	.080	.454	5.959	.000
Kompensasi	.150	.074	.180	2.024	.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel Coefficients, diperoleh nilai uji t masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Uji Hipotesis Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan Kahn (1990) yang menyatakan bahwa employee engagement merupakan kondisi psikologis yang mendorong karyawan menyalurkan energi penuh dalam pekerjaannya, serta dengan Schaufeli dan Bakker (2010) yang menegaskan bahwa keterikatan kerja tinggi meningkatkan antusiasme dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat keterikatan karyawan melalui komunikasi efektif, penghargaan, dan budaya kerja positif guna mengoptimalkan kinerja organisasi.

2. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kualitas SDM, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kualitas SDM merupakan aset penting organisasi dalam menghadapi persaingan, karena karyawan yang kompeten mampu bekerja efektif dan menghasilkan output berkualitas. Hasil ini juga mendukung penelitian Putra dan Dewi (2019) yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan SDM melalui pelatihan, pengembangan soft skills, dan perencanaan karier yang terarah.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti pemberian kompensasi yang adil, layak, dan transparan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan yang, jika dirasakan adil, akan meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas. Hasil ini juga didukung oleh Wibowo (2017) yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang seimbang antara penghargaan material dan non-material agar karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh employee engagement, kualitas sumber daya manusia, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kualitas SDM yang unggul dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, mengembangkan kualitas SDM secara berkelanjutan, serta mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap adil dan transparan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, serta memperluas jumlah responden dan menggunakan metode analisis lain seperti SEM untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Adrin, H. J., & Abraham, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(8), 3421–3431.
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(13).
- Arief, M. A., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Yuliani, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 23–30.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366.
- Fauzia, N. K. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). Tujuh Dimensi employee engagement. *Prenada Media*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Ghozali, I., Gurajati, D., & Hajar, I. (2016). Anwar, Saifudin. Metode Penelitian.(Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998) Arifin, Johar. Spss 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi.(Jakarta: Gramedia. 2017) Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian.(Jakarta: Pt. Rineka Cipta. 1995) Bungin, M. Burhan. Metodologi. *Jurnal EMBA Vol*, 4(1).
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
- Palepi, R., & Parela, E. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(4), 245–254.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara: Sri Rahayu. *Jumant*, 12(1), 206–218.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Applied Business Administration*, 3(2), 219–227.
- Renaldy, A., & Sitio, V. S. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenancept. Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103–112.

-
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 48–58.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55–61.
- Suryani, N., Mustika, I. N., & Pramuja, I. N. S. N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Kanti Cabang Batubulan Gianyar. *Values*, 4(3), 609–620.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.
- Yunita, Y., Sedarmayanti, S., & Lusiana, L. (2024). Determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebagai pemediasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 635–643.