



Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Di Solo Raya

Vivi Dea Ananda¹, Siti Rahma Asih², Khotijah Nur Izzati³, Kenichi Rudyta Galang Febriasa⁴, Muhammad Yusuf Ariyadi⁵

^{1,2,3,4,5,6} Bisnis Digital Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

vivideaa07@gmail.com, ssitirahma2018@gmail.com, khotijahnurizzati@gmail.com, krudyta@gmail.com, yusufariyadi@umuka.ac.id

Abstract

Employee performance is a critical determinant of service quality in minimarket retail, where frontline employees work under target pressure, repetitive routines, and direct customer interaction. This study examines the effects of compensation fairness and work motivation on the performance of minimarket employees in Solo Raya. A quantitative explanatory design was applied to 40 active minimarket employees selected through purposive sampling, with a minimum tenure of three months. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed with partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3. The measurement model demonstrated satisfactory convergent validity and internal consistency: all outer loadings ranged from 0.719 to 0.867, average variance extracted values ranged from 0.643 to 0.656, composite reliability ranged from 0.900 to 0.905, and Cronbach's alpha ranged from 0.861 to 0.869. The structural model produced an R^2 value of 0.749 for employee performance. Compensation fairness had a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.607$; $t = 3.417$; $p = 0.001$), whereas work motivation showed a positive but statistically non-significant effect ($\beta = 0.323$; $t = 1.782$; $p = 0.075$). These findings indicate that, within the observed sample, employees' perceptions of fair compensation are more decisive for performance than motivation alone. Minimarket management should therefore prioritize transparent, proportional, and performance-sensitive compensation while continuing to strengthen non-financial motivational practices.

Keywords: Compensation Fairness, Work Motivation, Employee Performance, Minimarket, PLS-SEM

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan penentu penting kualitas layanan pada bisnis minimarket karena karyawan garis depan bekerja dalam tekanan target, rutinitas operasional, dan interaksi langsung dengan pelanggan. Penelitian ini menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan 40 responden karyawan minimarket aktif yang dipilih melalui purposive sampling dengan masa kerja minimal tiga bulan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3. Hasil model pengukuran menunjukkan validitas konvergen dan konsistensi internal yang memadai: nilai outer loading berada pada rentang 0,719–0,867, Average Variance Extracted 0,643–0,656, composite reliability 0,900–0,905, dan Cronbach's alpha 0,861–0,869. Model struktural menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,749 untuk kinerja karyawan. Keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,607$; $t = 3,417$; $p = 0,001$), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik ($\beta = 0,323$; $t = 1,782$; $p = 0,075$). Temuan menunjukkan bahwa pada sampel yang diteliti, persepsi atas keadilan kompensasi lebih menentukan kinerja dibandingkan motivasi kerja semata. Manajemen minimarket perlu memprioritaskan sistem kompensasi yang transparan, proporsional, dan sensitif terhadap kontribusi kerja, disertai penguatan motivasi nonfinansial secara berkelanjutan.

Kata kunci: Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Minimarket, PLS-SEM

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan

persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, karena mencerminkan hasil kerja individu baik secara kualitas maupun kuantitas (Sholihah et al., 2025).

Dalam sektor ritel seperti minimarket, karyawan memiliki peran penting karena berinteraksi langsung dengan pelanggan. Pelayanan yang diberikan sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi dan motivasi kerja (Oktaviani et al., 2019).

Keadilan kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima adil cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan meningkatkan kinerja (Nugraha et al., 2024). Sebaliknya, ketidakadilan kompensasi dapat menurunkan motivasi dan produktivitas (Sumarni et al., 2024).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Anang Tri Wahyono et al., 2025). Selain itu, kompensasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan (nuruzzaman anas, baroroh layla, 2021).

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Oktaviani et al., 2019). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Telaumbanua & Silaban, 2022).

Selain itu, hubungan antara motivasi, kompensasi, dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahkan, penelitian lain menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi (Anang Tri Wahyono et al., 2025).

Kompensasi juga terbukti berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Sholihah et al., 2025). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait keadilan kompensasi dan motivasi kerja. Hal ini juga terjadi pada minimarket di wilayah Solo Raya, di mana terdapat perbedaan persepsi mengenai keadilan kompensasi serta tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (Nugraha et al., 2024). Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan peningkatan motivasi kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berbasis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) (Nugraha et al., 2024). Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Pendekatan kuantitatif dinilai efektif dalam menguji hubungan kausal antarvariabel secara sistematis dan terukur (Oktaviani et al., 2019) serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (Oktaviani et al., 2019); (Sholihah et al., 2025).

Subjek penelitian ini adalah karyawan minimarket di wilayah Solo Raya dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria karyawan aktif yang telah

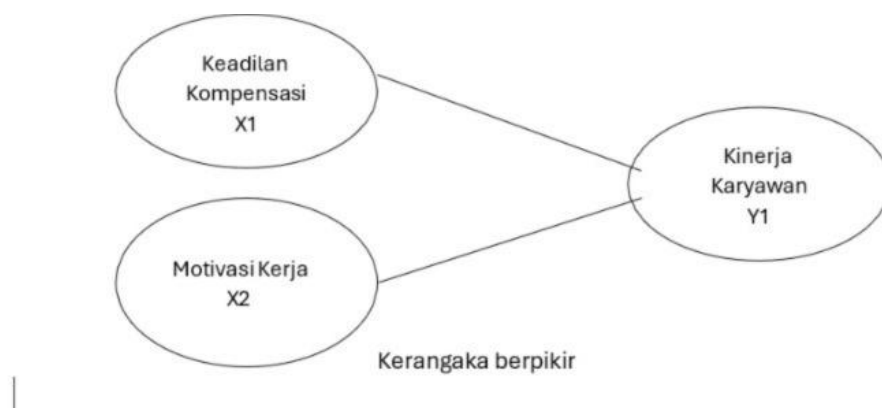
bekerja minimal 3 bulan sehingga sesuai dengan tujuan penelitian (Nugraha et al., 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan instrumen yang disusun berdasarkan indikator variabel keadilan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang dinilai efektif dalam mengukur persepsi responden secara sistematis (Oktaviani et al., 2019) serta didukung oleh studi kepustakaan sebagai landasan teori (Sholihah et al., 2025).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan software SmartPLS dengan tahapan uji outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator melalui uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square dan uji hipotesis menggunakan teknik bootstrapping. Penggunaan SEM-PLS dinilai tepat karena mampu mengolah data dengan jumlah sampel relatif kecil serta tidak memerlukan asumsi normalitas yang ketat (Oktaviani et al., 2019); (Sholihah et al., 2025) sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan.

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rancangan penelitian ini, terdapat tiga hipotesis yang diajukan, yaitu:

- **H1:** Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya
- **H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya
- **H3:** Keadilan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya



Penjelasan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan tujuan penelitian, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa kompensasi yang diberikan secara adil, seperti kesesuaian gaji, insentif, dan tunjangan dengan beban kerja, dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung bekerja lebih optimal sehingga meningkatkan kinerja (Nugraha et al., 2024); (Sumarni et al., 2024).

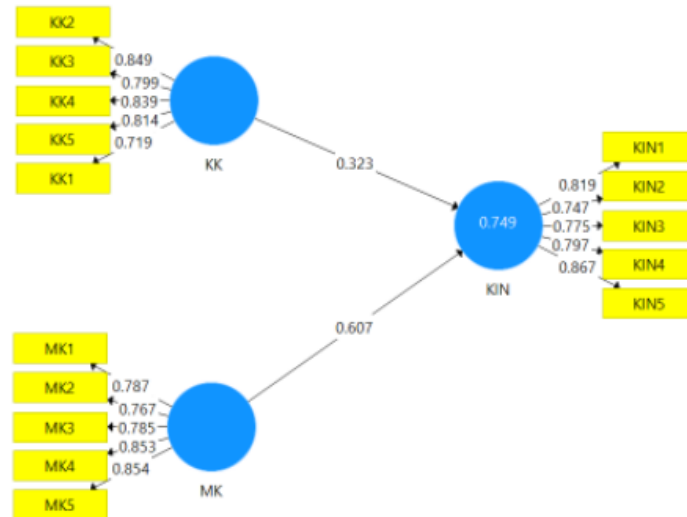
Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih fokus dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Oktaviani et al., 2019); (Sholihah et al., 2025).

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa keadilan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya. Kombinasi antara kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugraha et al., 2024).

Ketiga hipotesis tersebut diajukan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan minimarket di wilayah Solo Raya.

4. Hasil dan Diskusi

Outer Model Analysis



Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading Values

Variabel	Indikator	Outer Loading
Keadilan Kompensasi (X1)	KK1	0.719
	KK2	0.849
	KK3	0.799
	KK4	0.839
	KK5	0.814
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0.787
	MK2	0.767
	MK3	0.785
	MK4	0.853
	MK5	0.854
Kinerja Karyawan (X3)	KIN1	0.819
	KIN2	0.747
	KIN3	0.775
	KIN4	0.797
	KIN5	0.867

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 1 *outer loading* menunjukkan nilai hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk laten yang diukurnya. Berdasarkan tabel tersebut, seluruh indikator pada variabel keadilan kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas batas minimum yaitu 0,5.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki tingkat validitas yang baik dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Indikator-indikator seperti KK1–KK5 pada keadilan kompensasi, MK1–MK5 pada motivasi kerja, serta KIN1–KIN5 pada kinerja karyawan terbukti memiliki kontribusi yang signifikan dalam

menjelaskan masing-masing variabel.

Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut pada model pengukuran (*outer model*) menggunakan SmartPLS.

Table 2. Average Variance Extracted (AVE) Values

<i>Variable</i>	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	<i>Description</i>
Keadilan Kompensasi	0.649	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja	0.656	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan	0.643	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olah Data smart PLS 3

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen ($AVE \geq 0,50$). Variabel Keadilan Kompensasi memiliki nilai AVE 0,649, Motivasi Kerja 0,656, dan Kinerja Karyawan 0,643.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel mampu merepresentasikan konstraknya dengan baik. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Reability Test

Table 3. Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
Keadilan Kopensasi	0.902
Motovasi Kerja	0.905
Kinerja Karyawan	0.900

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan nilai *Composite Reliability*, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik karena masing-masing memiliki nilai di atas batas minimum 0,70. Variabel Keadilan Kompensasi memiliki nilai 0,902, Motivasi Kerja sebesar 0,905, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,900.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dalam mengukur masing-masing variabel.

Cronbach's Alpha

Table 4. Cronbach's Alpha

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
Keadilan Kompensasi	0,868
Motivasi Kerja	0,869
Kinerja Karyawan	0,861

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan nilai *Composite Reliability*, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik karena memiliki nilai di atas batas minimum 0,70. Variabel Keadilan Kompensasi memiliki nilai 0,868, Motivasi Kerja sebesar 0,869, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,861.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang cukup tinggi, sehingga instrumen penelitian dinilai reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel secara konsisten.

Multicollinearity Test

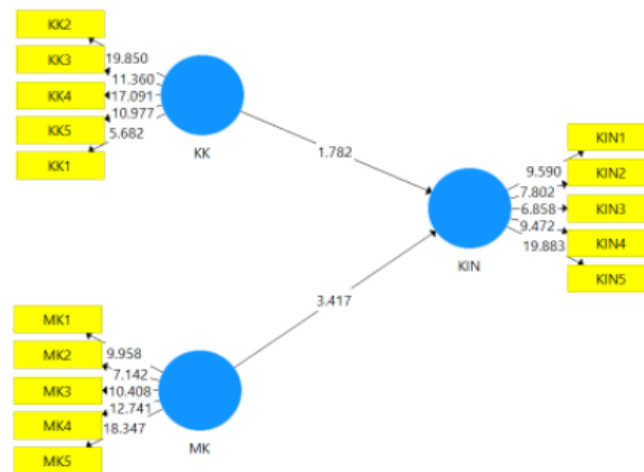
Table 3. Multicollinearity Test

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
X1→Y	2.210
X2→Y	1.635

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai pada masing-masing hubungan variabel masih berada di bawah batas maksimum yang umum digunakan ($VIF < 5$). Hubungan Keadilan Kompensasi → Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 2,210, sedangkan Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan sebesar 1,635. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Inner Model Analysis



Model Fit Test

Table 6. R-Square Values

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan	0.749	0.736

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil uji *R Square*, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R Square* sebesar 0,749 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,736. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,9% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian, yaitu keadilan kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hypothesis Test

Direct Effect

Table 7. Path Coefficient (Direct Effect)

	<i>Hypothesis</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	<i>Description</i>
Keadilan Kompensasi →	H1	0.607	3.417	0.001	Significant

Kinerja Karyawan					
Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	H2	0.323	01.782	0.075	Not Significant

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *T Statistik* sebesar 3,417 dan *P Values* 0,001, sehingga H1 diterima.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *T Statistik* sebesar 1,782 dan *P Values* 0,075, sehingga H2 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel keadilan kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Solo Raya, dapat disimpulkan bahwa keadilan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tetap penting, namun dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau sistem organisasi yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan motivasi kerja. Secara keseluruhan, keadilan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan nilai *R Square* sebesar 0,749, yang berarti sebesar 74,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek keadilan dalam pemberian kompensasi serta tetap meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Referensi

1. Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The impact of compensation and job satisfaction on employee performance: A case study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16, 377–388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
2. Azis, A., Anwar, S. M., Tahier, I., & Pajariantio, H. (2024). Employee performance: Are human resource quality, compensation fairness needed? *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(27), 40–53. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.727004>
3. Cahyani, L. R. F., Noor, A., & Emmywati. (2025). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Retail. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 304–313. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4094>
4. Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (studi kasus pada bagian marketing). *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
5. Febriani, F. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i1.3141>
6. Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
7. Laathi'fah, S. U., & Noekent, V. (2024). Compensation, work stress, and employee performance: The mediating role of work motivation in industrial companies. *Management Analysis Journal*, 13(2), 235–244. <https://doi.org/10.15294/maj.v13i2.9136>
8. Mambu, L., Kandati, H., & Makaliwe, I. (2025). The influence of compensation and motivation on employee performance at Freshmart Bahu Mall Manado. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 716–721. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.452>
9. Nainggolan, R. N. S., Sihombing, N., & Sinaga, K. (2025). Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Jalan Sutomo. *Jurnal Administrasi Bisnis Modern*, 2(2). <https://doi.org/10.51622/jabm.v2i2.3140>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11361>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

10. Nasution, W. A., & Elisabeth, F. (2023). Motivasi, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(3), 554–562. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v4i3.44452>
11. Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 105–114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
12. Permadi, I. M. B., & Mujiati, N. W. (2024). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kedai Kopi TKD Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(8), 1725–1733. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i08.p17>
13. Pratiwi, T. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.37504/map.v7i2.616>
14. Purnomo, B. A., & Rahardjo, M. (2025). Tinjauan dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Impact Power Mandiri dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 43–57. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33834>
15. Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemediasi di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
16. Saputra, M. T., & Kusuma, K. A. (2024). Compensation and work motivation in employee performance at CV. Lucky. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i4.1262>
17. Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
18. Sumarjo, W., Haerofiatna, H., Wirtadipura, D., & Tajudin, T. (2025). Compensation and employee performance: Mediation of work motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 15(2), 43–51. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v15i2.2252>
19. Telaumbanua, D. Y., & Silaban, R. (2022). Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 796–804. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4504>
20. Wardani, M. D., & Satato, Y. R. (2025). Penerapan strategi kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan di PT Alfaria Trijaya Tbk, Sampangan Kec. Gajah Mungkur Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 476–483. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i3.7348>