

## Pengaruh Imbalan Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Fresh Mart Bahu Mall

Andini Mamonto  
Riane J. Pio  
Sofia A.P Sambul

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email ; [andinimamontodini@gmail.com](mailto:andinimamontodini@gmail.com)*

---

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of rewards on work engagement and employee performance of Freshmart Bahu Mall Manado. This study used a quantitative approach, with a total of 60 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and data analysis techniques using SEM-PLS. The results showed that there was a positive and significant influence of rewards on work involvement, no effect of rewards on employee performance, and there was a positive and significant influence of work involvement on employee performance. Companies must pay attention to the rewards given to employees because they have not contributed to employee performance, while employee engagement needs to be maintained and even improved in various aspects that require employee participation.*

**Keywords:** *Rewards, Job Involvement, and Employee Performance*

---

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh imbalan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan Freshmart Bahu Mall Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan imbalan terhadap keterlibatan kerja, tidak ada pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena belum memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan karyawan perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam berbagai aspek yang membutuhkan peran serta karyawan.

**Kata Kunci :** *Imbalan, Keterlibatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan perusahaan karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Imbalan atau Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Imbalan atau kompensasi sebagai salah satu Variabel dalam

meningkatkan Keterlibatan Karyawan dan kinerja karyawan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan Imbalan Karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi Karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas Karyawan sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap Karyawan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan di tempat kerja agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, seperti di Fresh Mart Bahu Mall kadang di temukan Karyawan Yang masih merasa Imbalan yang di terima masih kurang.

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. Masalah yang ada didalam Penelitian ini masih di temukan beberapa karyawan yang masih kurang dalam keterlibatan seperti kurangnya keterlibatan para karyawan untuk memulai bekerja sama dengan atasan dalam mengambil keputusan bersama, dan juga di temukan beberapa karyawan dari pada berpartisipasi secara langsung dalam berbagai keputusan, para pekerja diwakili oleh sekelompok kecil karyawan yang benar-benar berpartisipasi, dalam Fresh mart Bahu Mall kadang di temukan beberapa karyawan yang kurang dalam keterlibatannya dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan yang lain.

Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja, hasil kerja. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Prawirosentono (1999) yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. seperti yang di ketahui setiap perusahaan pasti ingin karyawan nya memiliki kinerja yang baik, tapi kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik begitu juga di Fresmart Bahu Mall Manado kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik seperti hasil kerja beberapa karyawan di fresmart Bahu Mall ada yang target-target tugas dari perusahaan belum di capai oleh karyawan tersebut.

Usaha super market ini adalah usaha yang memerlukan keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan yang tinggi untuk menunjang operasional perusahaan Yang baik, untuk itu di perlukan kebijakan perusahaan Dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan terhadap para karyawan yang bekerja pada Fresh Mart Bahu Mall Manado.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh Imbalan terhadap Keterlibatan Kerja Fresh Mart Bahu Mall? (2) Apakah terdapat pengaruh Imbalan terhadap kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall? (3) Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall?

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Imbalan terhadap Keterlibatan Kerja Fresh Mart Bahu Mall, (2)

Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Imbalan terhadap kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall, (3) Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall.

## KAJIAN PUSTAKA

### Imbalan

Menurut Nawawi (2010) imbalan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Definisi lain mengatakan bahwa imbalan merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Imbalan memang identik dengan pengupahan, tetapi wujudnya dapat bersifat finansial dan non finansial (Siagian, 2015). Sedangkan menurut Nawawi (2010) adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

### Keterlibatan Kerja

Macey dan Schneider (2008) mengambil perspektif yang berbeda, dengan focus pada perbedaan karakteristik karyawan. mereka membedakan tiga komponen yang membentuk keterlibatan kerja yaitu keterikatan sifat, keterlibatan keadaan psikologis dan keterlibatan perilaku.

Keterlibatan kerja karyawan merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan (Vellya, Pio dan Rumawas, 2020).

Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan bentuk dari pemikiran positif yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat, energi saat bekerja), *dedication* (berperan aktif dalam memajukan organisasi aturan perusahaan), *absorption* (keasyikan serta kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaanya).

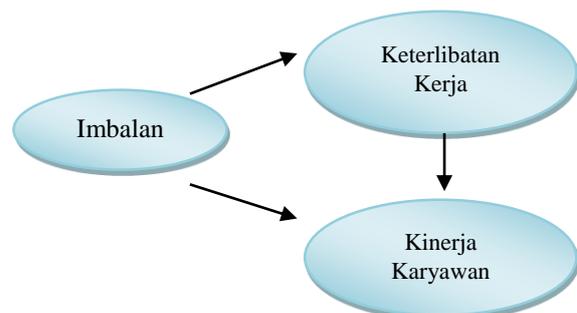
Yudiani (2017) menyatakan keterlibatan kerja kerja merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah

kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Moehertonio (2012) kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.



Gambar 1  
Kerangka berfikir

### Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka Pemikiran diatas dapat disusun suatu hipotesis yang mempunyai jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesisnya adalah:

H1: Terdapat pengaruh Imbalan terhadap Keterlibatan Kerja Fresh Mart Bahu Mall.

H2: Terdapat pengaruh Imbalan terhadap kinerja Karyawan Fresh Mart Bahu Mall

H3: Terdapat Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan FreshMart Bahu Mall

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Penelitian ini dilaksanakan di Fresmart Bahu Mall Manado. Komp, Blok SW, Jl. Wolter Monginsidi No.1, Bahu, Kec. Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara Kode Pos 95115. Lama waktu yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung Selama 3 bulan mulai April-Juni 2022. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Fresh Mart Bahu Mall Manado karyawan sebagai sampel penelitian. yang berjumlah 60 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai

dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model)  
Hasil pengolahan dengan menggunakan

Item	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
11	0.549	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
12	0.801	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
13	0.797	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
14	0.749	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
15	0.686	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
16	0.872	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
17	0.778	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
18	0.866	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
19	0.707	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
110	0.735	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0, 5- 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted

(AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah  $> 0,5$ .

Tabel 2. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted	Kriteria
Imbalan (X1)	0.576	$>0.50$
Keterlibatan Kerja (Y1)	0.511	$>0.50$
Kinerja karyawan (Y2)	0.662	$>0.50$

Sumber : Data Olahan (2022)

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Imbalan (X1) sebesar 0.576, Variabel Keterlibatan Kerja (Y1) sebesar 0.511, variabel Kinerja karyawan (Y2) sebesar 0.662, ketiganya memiliki nilai  $>0.50$  berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Latent Variable Coefficient

Variabel	Cronbach's Alpha	composite reliability
Imbalan	0.916	0.931
Keterlibatan Kerja	0.810	0.862
Kinerja karyawan	0.943	0.951

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan  $\alpha$  karyawan sebesar 70.4%. Cronbach's alpha, dari masing-masing konstruk, yaitu Imbalan (0.916), Keterlibatan Kerja (0.810). Dan Kinerja karyawan (0.943) dari composite reliability menunjukkan bahwa Imbalan (0.931), Keterlibatan Kerja (0.862), dan Kinerja karyawan (0.951). Berdasarkan hasil dari composite reliability dan Cronbach's alpha, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria composite reliability.

Tabel 4. Discriminant Validity

No	Konstruk	Imbalan	Keterlibatan Kerja	Kinerja karyawan
1	Imbalan	0.759		
2	Keterlibatan Kerja	0.729	0.715	
3	Kinerja karyawan	0.565	0.836	0.813

Sumber : Data Olahan (2022)

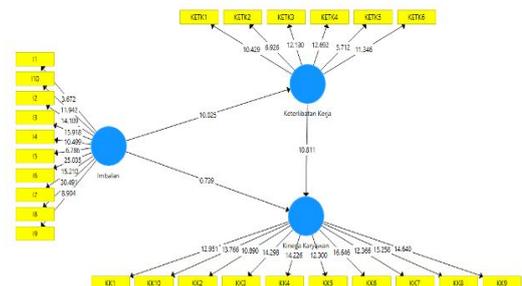
Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Imbalan memiliki akar AVE 0.759 korelasinya dengan variabel lain 0.729, dan 0.565 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square	RSquare Adjusted
Keterlibatan Kerja	0.531	0.523
Kinerja karyawan	0.704	0.693

Sumber : Data Olahan (2022)

Nilai koefisien Variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0.527 artinya variabel Imbalan Mampu Menjelaskan hubungan dengan keterlibatan Kerja sebesar  $(0.531 \times 100\%) = 531\%$ . Nilai koefisien determinasi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.597 artinya variabel Imbalan Mampu Menjelaskan hubungan dengan Variabel Kinerja



Gambar 2. Model SEM Hasil Penelitian

Tabel 6. Results for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Imbalan->Keterlibatan Kerja	0.729	0.731	0.073	10.025	0.000
Imbalan->Kinerja karyawan	-0.094	-0.111	0.128	0.739	0.460
Keterlibatan Kerja->Kinerja karyawan	0.905	0.924	0.084	10.811	0.000

Sumber : Data Olahan (2022)

Hasil pengujian hipotesis 1 Pengaruh Imbalan (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (Y1), diperoleh nilai Original Sample sebesar 0.729 dengan T-Statistic 10.025 dan P-Value 0.00. Mengingat P-value  $<0.05$  ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly significant adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Imbalan (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (Y1). Artinya semakin tinggi imbalan akan semakin tinggi juga Keterlibatan Kerja para karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini di Terima.

Hasil pengujian hipotesis 2 Pengaruh Imbalan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y2), diperoleh nilai Original Sample sebesar -0.094 dengan T-Statistic 0.739 dan P-Value 0,460. Mengingat P-value  $<0.05$  ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi negatif tidak adanya pengaruh yang antara Imbalan terhadap Kinerja karyawan Artinya ,Dengan demikian hipotesis 2 penelitian ini di Tolak.

Hasil pengujian hipotesis 3 Pengaruh keterlibatan Kerja (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2), diperoleh nilai Original Sample sebesar 0.905 dengan T-Statistic 10.811 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value  $<0.05$  ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan, Artinya semakin tinggi keterlibatan Kerja Setiap Karyawan akan semakin mempengaruhi Kinerja karyawan, Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini di terima

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Imbalan terhadap Keterlibatan Kerja. Artinya imbalan yang setimpal dari FreshMart Bahu Mall Manado akan meningkatnya Keterlibatan Kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Setyawan, Rusdianti, dan Widhiastuti (2021) kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, karena imbalan merupakan bagian dari kompensasi.

Dari sudut pandang organisasi seringkali organisasi menuntut karyawan-nya untuk bekerja secara profesional, Karena itu, perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan keterlibatan masing-masing karyawan

itu sendiri. Sehingga dari keterlibatan kerja yang ditunjukkan harus selalu maksimal. Apabila dilaksanakan evaluasi dengan kemungkinan hasil evaluasi yang buruk akan berdampak buruk seperti peringatan keras, pemotongan bayaran, bahkan sampai pemecatan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara imbalan dengan kinerja karyawan. Artinya imbalan yang diperoleh karyawan belum mempengaruhi kinerja karyawan FreshMart Bahu Mall Manado. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Njanja et al., (2017) yang menunjukkan bahwa imbalan dalam bentuk uang tunai (*cash bonus*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi karyawan lebih menyukai imbalan intrinsik. Tentu saja, hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan penelitian dari Nelwan dkk. (2019) dimana imbalan sebagai bagian dari kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya imbalan yang diberikan oleh perusahaan, khususnya Freshmart Bahu Mall Manado tidak mempengaruhi kinerja para karyawan, yang mana kinerja para karyawan meningkatkan bukan dengan imbalan yang tinggi tapi dengan kerjasama antar karyawan yang baik.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan temuan penelitian dari Samud dkk. (2021) dimana keterlibatan karyawan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, menunjukkan hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan cukup penting dan diperlukan kerjasama antar karyawan. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan saling melibatkan diri kedalam pekerjaan kelompok akan sangat membantu dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan, dan ini yang terjadi di FreshMart Bahu Mall Manado, sehingga makin meningkat Kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penelitian ini menemukan bahwa Imbalan Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Freshmart Bahu Mall Manado. 2) Penelitian ini Menemukan bahwa Tidak adanya pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja karyawan Freshmart Bahu Mall Manado. 3) Penelitian ini menemukan bahwa Keterlibatan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Freshmart Bahu Mall Manado.

## Referensi

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Macey, W. H. and Schneider, B. 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1) : 3-30.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nelwan, J., Pio. R. J dan Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (3): 44-64.
- Njanja, L. W., Maina, R. N., Kibet, L.K., and Njagi, K. 2017. Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and Management*, 8 (21) 41-49.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Prawirosentono, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Riza, F. A. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 22 (1) : 58-66.
- Samud, M. S , Pio. R. J , Tatimu. V , 2021. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. *Jurnal Productivity*, 2(3):245-249.
- Salim dan Syahrums. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita pustaka Media.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4) : 701-716.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., dan Widhiastuti, H. 2021. Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2) : 133-143.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. dan Ali, S. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Vellya, V., Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2020. Employee Engagement sebagai pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, 1(2):168-173.
- Yudiani, E. 2017. Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.