



## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderasi

Nabillatus Syuchriah<sup>1\*</sup>, Suwandi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

[nabillatussyuchriah1212@gmail.com](mailto:nabillatussyuchriah1212@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [suwandi@umg.ac.id](mailto:suwandi@umg.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Korespondensi penulis: [nabillatussyuchriah1212@gmail.com](mailto:nabillatussyuchriah1212@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to evaluate the impact of compensation on employee performance, with remuneration serving as a moderating variable in this relationship. A quantitative approach using the SEM PLS method was employed, involving 60 employees of PT. Yani Putra Ekspres selected through purposive sampling. The findings reveal that compensation has a significant effect on employee performance and can enhance motivation. However, other factors, such as job satisfaction and the work environment, were found to have a more dominant influence on performance. Additionally, remuneration proved to be an effective moderating variable in the relationship between compensation and employee performance. Therefore, it is recommended that the company pay greater attention to other aspects, such as human resource management, organizational culture development, and the creation of a supportive work environment, to sustainably improve employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Remuneration, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran remunerasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM PLS, melibatkan 60 karyawan PT. Yani Putra Ekspres yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi. Namun, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja. Selain itu, remunerasi terbukti efektif sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih pada aspek lain seperti pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan budaya organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Remunerasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan yang memiliki potensi dan kompetensi dalam bidangnya merupakan faktor kunci untuk mendukung keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang ditugaskan oleh pimpinan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pada dasarnya, karyawan yang potensial dan kompeten berperan sebagai pemikir, perencana, dan penggerak program perusahaan (Fauzan, 2022). Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga diperlukan berbagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan (Wildan et al., 2021). Kinerja yang optimal sangat penting bagi perusahaan karena mendukung daya saing serta keberlanjutan operasionalnya (Fauziek & Yanuar, 2021). Dengan kinerja karyawan yang unggul, efektivitas organisasi dapat tercapai

secara optimal (Ajijah & Selvi, 2021).

Kinerja karyawan, atau prestasi kerja, mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010; Onsardi, 2019). Kinerja ini menjadi indikator langsung dari keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Alvita et al., 2024). Lebih jauh lagi, kinerja mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Asmawi, 2017; Anjani, 2019; Onsardi, 2018). Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah pemberian kompensasi dan remunerasi yang adil serta layak (Yani, 2022).

Kompensasi menjadi salah satu bentuk motivasi yang paling krusial karena dapat memengaruhi kinerja karyawan sekaligus menjadi alat untuk mendorong semangat kerja mereka (Alfarani et al., 2023; Rolando et al., 2024). Bagi karyawan, kompensasi merupakan alasan utama untuk bekerja, karena hal ini dapat memberikan kepuasan sekaligus memenuhi kebutuhan hidup mereka (Adiyanti & Nugraha, 2023; Farla et al., 2019). Dengan pemberian kompensasi yang memadai, motivasi kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan (Latte, 2023). Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak cukup memadai, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dari beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Zarkasi et al. (2024), dan Dwianto et al. (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa pemberian gaji mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan performa mereka serta menyelesaikan target kerja sesuai ekspektasi perusahaan. Namun, hasil berbeda ditemukan pada penelitian Sudiantini et al. (2023) dan Arifin et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh variabel moderasi, salah satunya adalah remunerasi. Menurut Handayani dan Mustika (2020), remunerasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Remunerasi dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan mencakup komponen seperti honorarium, tunjangan, insentif, dan bonus. Studi Nasikin dan Mursyid (2023) menunjukkan bahwa hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan cukup kuat, menjadikannya faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

Remunerasi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik (Nurhayati & Supardi, 2020). Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem remunerasi cenderung menganggapnya sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, sehingga lebih patuh terhadap aturan kerja dan arahan pimpinan (Saputra & Mayangsari, 2024). Hal ini mencerminkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas dedikasi mereka terhadap perusahaan (Verozika, 2018). Selain itu, peningkatan sistem remunerasi terbukti dapat memotivasi disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Silitonga & Iskandar, 2024).

Penelitian terkait pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Putri & Puspitasari (2023), (Wijayaguna & Nursaid (2021), dan (Prabaswara & Widodo (2022) menemukan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Studi ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diberikan, semakin besar pula motivasi karyawan untuk mencapai target kerja. (Mufidah et al. (2024) menambahkan bahwa penghargaan finansial berbasis kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, beberapa penelitian lain, seperti Sunanto et al. (2022), Firdaus et al. (2024), dan Desmond et al. (2023) menemukan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan di PT. Yani Putra Ekspres untuk memahami bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderasi di PT. Yani Putra Ekspres.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori Keadilan Adam (Teori *Equity*)**

Pemberian kompensasi memainkan peran krusial dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara teori, kompensasi sering dianggap sebagai elemen utama dalam model motivasi. Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Js. Adam pada tahun 1969 menjelaskan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang didasarkan pada persepsi keadilan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi telah didefinisikan secara beragam oleh para ahli dalam berbagai bidang. (Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu, Simamora yang dikutip dalam Heriyati (2016) mengidentifikasi beberapa aspek utama dari kompensasi yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Aspek pertama adalah gaji pokok, yaitu imbalan dasar yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Selanjutnya, tunjangan menjadi komponen tambahan yang meliputi tunjangan kesehatan, transportasi, dan bentuk dukungan lainnya untuk kesejahteraan karyawan. Insentif juga merupakan bagian penting, berupa penghargaan tambahan yang diberikan untuk memotivasi karyawan mencapai target tertentu, baik dalam bentuk uang maupun non-uang. Terakhir, fasilitas seperti lingkungan kerja yang aman, tempat kerja yang nyaman, serta peralatan pendukung menjadi elemen kompensasi yang menunjang produktivitas karyawan.

### **Remunerasi**

Remunerasi sering disamakan dengan kompensasi, meskipun beberapa ahli menyoroti perbedaan maknanya. Dessler (2017) mendefinisikan remunerasi sebagai bentuk pembayaran dan penghargaan yang diterima oleh karyawan, meliputi gaji, bonus, serta tunjangan lainnya. Sistem remunerasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sekaligus membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaiknya.

Menurut Mondy dan Noe, terdapat berbagai elemen yang menjadi indikator dalam mengevaluasi dan mengelola sistem remunerasi dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator utama tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja, program kesehatan, program pensiun, tanggung jawab pekerjaan, pencapaian tujuan, peluang mendapatkan pengakuan, serta kesempatan untuk promosi. Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam pengelolaan remunerasi yang efektif dan adil.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Andriyani et al. (2020) dalam penelitian Mulyadi dan Pancasasti (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pengembangan kinerja yang berkelanjutan memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

(Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi beberapa aspek utama, seperti keterampilan, ketelitian, dan kecermatan; hasil kerja yang optimal; pelaksanaan tugas yang sesuai; kejujuran dan loyalitas; serta kemampuan berkomunikasi yang baik. Indikator-indikator ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

## Model Konseptual dan Hipotesis

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun materi, sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Pemberian kompensasi juga dianggap sebagai bentuk apresiasi yang layak dari pimpinan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

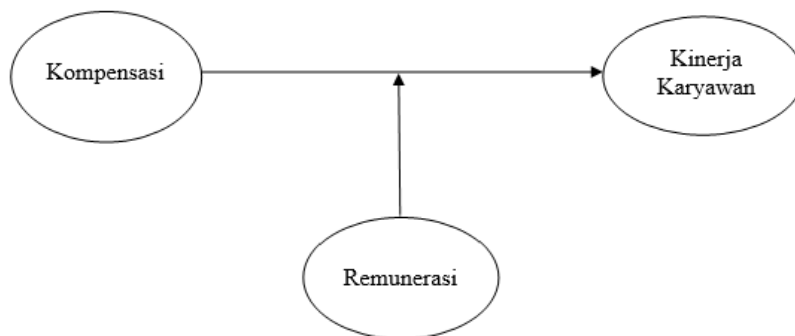
Hal ini didukung oleh studi lainnya (Al Akbar & Sukarno, 2024; Wibowo & Syafii, 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima rendah, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun.

**H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### Pengaruh Remunerasi sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini mengacu pada teori keadilan (Adams, 1963) yang menyatakan bahwa karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerja jika imbalan, seperti kompensasi dan remunerasi, sepadan dengan kontribusi mereka (Adiyanti & Nugraha, 2023) Rasa keadilan dalam remunerasi mendorong motivasi dan kinerja, sedangkan ketidakadilan dapat mengurangi keduanya (Nasution et al., 2021). Penelitian ini bertujuan menganalisis peran remunerasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja, dengan dugaan bahwa remunerasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut (Putra & Abadi, 2022).

**H2: Remunerasi memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan**



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Yani Putra Ekspres dengan populasi seluruh karyawan perusahaan. Menggunakan teknik sampel jenuh, penelitian ini melibatkan seluruh 60 karyawan sebagai sampel. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data utama berupa data primer.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga metode utama: 1) Survei, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari responden; 2) Eksperimen, dengan menguji variabel dalam kondisi terkendali untuk memahami pengaruhnya; dan 3) Observasi, yaitu dengan mengamati langsung perilaku atau fenomena di lapangan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik SEM PLS (Partial Least Squares) untuk menguji hubungan antara variabel.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji model pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi indikator dan variabel laten. Mengacu pada pendekatan yang dikemukakan oleh Ghazali (2008), validitas konstruk dinilai melalui tiga aspek utama: Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Average Variance Extracted (AVE). Proses ini melibatkan analisis nilai Outer Loading setiap indikator pada variabel yang diukur. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa tidak semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai outer loading yang memenuhi ambang batas  $>0,7$ . Berikut adalah rincian hasil pengujian tersebut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Outer Loading & AVE

Variabel	Item Kuesioner	Outer Loading	AVE	Keterangan
Kompensasi	K1	0.814	0.653	Valid
	K2	0.712		
	K3	0.858		
	K4	0.756		
	K6	0.848		
	K9	0.723		
Kinerja Karyawan	Y2	0.832	0.620	Valid
	Y5	0.823		
	Y6	0.756		
	Y7	0.819		
Remunerasi	R5	0.895	0.709	Valid
	R6	0.856		
	R7	0.770		

*Sumber: Data diolah, 2024*

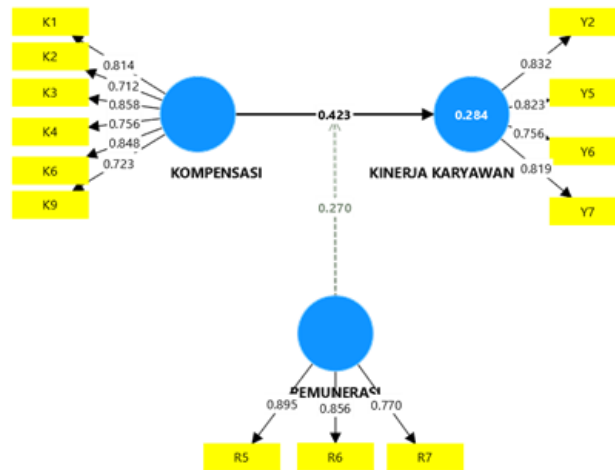
Setelah hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai outer loading melebihi 0,6 dan nilai AVE lebih dari 0,5, data dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel mampu secara konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur :

**Tabel 2.** Hasil Uji Costruct Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0.878	0.907	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.822	0.882	Reliabel
Remunerasi	0.800	0.879	Reliabel

*Sumber: Data diolah, 2024*

Menurut Ghozali (2019), data dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 2, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas tersebut. Oleh karena itu, proses analisis dapat dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik sebagaimana dijelaskan berikutnya :



**Gambar 2.** Hasil Output SEM PLS

*Sumber: Data diolah, 2024*

Setelah seluruh informasi, data, dan metode pengujian telah terpenuhi, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian teori. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis yang dilakukan :

**Tabel 3.** Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Moderasi

	Path Coefficients		
	Original	t-Statistics	p-Value
<b>K -&gt; Y</b>	0.423	2.578	<b>0.010</b>
<b>R*K-Y</b>	0.270	1.723	<b>0.042</b>

**Model Persamaan Langsung Secara Statistika:**

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + 0,423 PA + e$$

**Model Persamaan Pengujian Moderating :**

$$Y = \alpha + 0,270 R * K - Y + e$$

**Keterangan:**

Y (Y) = Kinerja Karyawan

K (X1) = Kompensasi

R (Z) = Remunerasi

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai path coefficient untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,423, dengan t-statistik sebesar 2,578 dan p-value 0,010. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Dengan demikian, hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Armansyah et al. (2021), Dahlia & Fadli (2022), serta Yulandri & Onsardi (2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang memadai, seperti gaji yang layak, dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa dihargai dan didukung.

Penelitian ini juga mendukung Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, di mana karyawan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan rekan kerja. Jika kompensasi dianggap adil, karyawan cenderung bekerja lebih baik (Arifudin et al., 2020). Motivasi yang tinggi sebagai hasil dari kompensasi yang memadai memungkinkan karyawan lebih fokus dalam mencapai hasil kerja sesuai harapan perusahaan, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Risnawati & Harjanti, 2023).

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan studi oleh Aromega et al. (2019) dan Nurhazana & Kresnawati (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh tunjangan kinerja yang dianggap terlalu kecil sehingga tidak memberikan dampak berarti pada motivasi kerja karyawan.

**Pengaruh Remunerasi sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, nilai path coefficient untuk moderasi remunerasi terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah 0,270, dengan t-statistik sebesar 1,723 dan p-value 0,042. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan adanya



hubungan yang signifikan secara statistik. Dalam konteks pengujian moderasi, temuan ini mengindikasikan bahwa remunerasi efektif berfungsi sebagai variabel moderasi antara kompensasi dan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa remunerasi dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, diterima. Ini berarti bahwa tingkat atau keberadaan remunerasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Misalnya, remunerasi berbasis kinerja, seperti bonus atau insentif terkait pencapaian, dapat meningkatkan hubungan tersebut karena karyawan melihat keterkaitan langsung antara imbalan yang diterima dan hasil kerja mereka (Rauf & Syarifuddin, 2019). Dalam hal ini, remunerasi menjadi faktor yang memperbesar atau mengurangi dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan (Handayani & Mustika, 2020).

Meskipun hubungan antara kompensasi dan kinerja menunjukkan pengaruh signifikan, hasil penelitian juga mencatat bahwa ada faktor lain selain kompensasi dan remunerasi yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan organisasi, atau budaya perusahaan (Husnul, 2018; Niddin et al., 2021; Rosmaidah, 2023). Dengan demikian, meskipun kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, remunerasi memainkan peran penting dalam memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun kompensasi dapat meningkatkan motivasi, faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu, remunerasi juga berfungsi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Dalam konteks ini, remunerasi dapat memperkuat atau mengurangi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hubungan signifikan antara kompensasi dan kinerja, di mana remunerasi memberikan efek moderasi yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

## **REFERENSI**

- A. Nugraha, & S. S. Tjahjawati. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Anjani, R. (2019). Tata kelola administrasi keuangan dan pembangunan desa tepi laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(2).
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Desmond, D., Purba, P. Y., Simorangkir, E. D., Lala, M., & Anandita, A. (2023). Pengaruh giat apel, remunerasi, kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5239–5251.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, remunerasi dan adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina*, 3(2), 411–421.
- H. Husnul. (2018). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening di Universitas Bengkulu. *Universitas Andalas*.
- H. M. Nasution, S. Sudiarti, & I. Harahap. (2021). Pengaruh remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66–88.
- Handayani, S. R., & Mustika, U. (2020). Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Desa Tanjungsari Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik Manajemen*, 8(1).
- Latte, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13–26.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, A., Gamayuni, R. R., Dharma, F., & Sembiring, S. I. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 879–896.

- Nasikin, N., & Mursyid, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, etika kerja Islami, dan evaluasi kinerja terhadap kinerja pegawai dengan remunerasi sebagai variabel moderasi di STIS Hidayatullah Balikpapan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 111–121.
- Nurhazana, C., & Kresnawati, E. (2023). Peran partisipasi anggaran dan kompensasi pada kinerja pegawai pemerintah daerah: adakah peran motivasi? *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 127–135.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1–13.
- Onsardi, O. (2019). Effect of empowerment on employees' performance. *Center for Open Science*.
- Putri, M. A., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan PT “X” Logistik Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 501–513.
- Silitonga, D. T. S., & Iskandar, I. (2024). Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 183–196.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sunanto, E., Suwandi, S., & Hanfan, A. (2022). Pengaruh self-efficacy, kompetensi, remunerasi, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui organization citizenship behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 629–648.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). Pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.