LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

REMUNERASI DAN KOMPENSASI DALAM ORGANISASI: KONSEP, BENTUK, DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

Difani Cahya[1*], Farah Syaufika[2], Najwa Salvabillah[3], Arfian[4]
[1, 2, 3]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515069@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515066@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515212@mhs.ubharajaya.ac.id,
arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Remuneration and compensation are essential components of human resource management because they directly influence employee motivation, performance, and well-being. Remuneration generally emphasizes performance-based rewards, whereas compensation encompasses both financial and non-financial benefits provided by the organization in recognition of employee contributions. This article discusses the fundamental concepts, objectives, and various forms of remuneration and compensation, while also explaining their interrelationship and their impact on work behavior. Findings from the literature indicate that these two aspects play a significant role in enhancing productivity, reducing negative work behaviors, increasing loyalty, and fostering a conducive work environment. Overall, this discussion highlights the importance of implementing an integrated remuneration and compensation system in modern management practices.

***Keyword**: Remuneration, Compensation, Human resources*

Abstrak

Remunerasi dan kompensasi merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan langsung terhadap tingkat motivasi, performa, dan kesejahteraan karyawan. Remunerasi umumnya menitikberatkan pada pemberian balas jasa berbasis pencapaian kinerja, sementara kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun nonfinansial yang disediakan organisasi atas kontribusi karyawan. Artikel ini membahas konsep dasar, tujuan, serta berbagai bentuk remunerasi dan kompensasi, sekaligus menjelaskan keterkaitan keduanya serta dampaknya terhadap perilaku kerja. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut berperan signifikan dalam mendorong produktivitas, menekan perilaku kerja negatif, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem remunerasi dan kompensasi yang terintegrasi dalam praktik manajemen modern.

***Kata kunci**: Remunerasi, Kompensasi, Sumber daya manusia*

Article History
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

1. Pendahuluan

Remunerasi dan kompensasi merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena keduanya berpengaruh besar terhadap keberlanjutan organisasi, kinerja karyawan, serta kemampuan lembaga bersaing. Pada masa sekarang, banyak organisasi mulai memahami bahwa tenaga kerja bukan sekadar pendukung operasional, melainkan faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan strategis. Karena itu, penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja menjadi bagian penting untuk membangun lingkungan kerja yang efektif, produktif, dan mampu bersaing.

Remunerasi umumnya merupakan bentuk penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja, sebagai hasil dari kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian target organisasi. Sistem remunerasi terus mengalami perkembangan sejalan dengan meningkatnya kebutuhan akan akuntabilitas dan profesionalisme, terutama pada bidang-bidang yang menuntut standar kinerja tinggi serta ukuran output yang jelas (Siahaan & Meilani, 2019);(Hutabarat, 2019). Kompensasi, di sisi lain, mencakup bentuk penghargaan yang lebih beragam, baik berupa manfaat finansial maupun nonfinansial, yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, psikologis, dan sosial karyawan (Kasmir dalam Ikhwandaru et al., 2023). Jika remunerasi menitikberatkan pada hasil kinerja, maka kompensasi berperan memastikan bahwa setiap kontribusi karyawan mendapatkan apresiasi yang sepadan dan tetap menjunjung nilai keberhargaan mereka.

Meningkatnya persaingan tenaga kerja di berbagai bidang, baik di instansi pemerintah maupun sektor swasta, mendorong organisasi untuk menyediakan sistem imbalan yang bukan hanya menarik dari sisi finansial, tetapi juga komprehensif dalam memenuhi kebutuhan nonmaterial karyawan. Penghargaan, rasa aman, peluang berkembang, serta hubungan kerja yang suportif menjadi bagian penting dari balas jasa tersebut. Perubahan kondisi organisasi, percepatan digitalisasi, dan tuntutan efektivitas turut menegaskan perlunya pembaruan dalam skema remunerasi dan kompensasi agar tetap sesuai perkembangan zaman serta mampu merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Urbancová & Šnýdrová, 2017).

Dalam kajian perilaku organisasi, remunerasi dan kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen yang dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang diharapkan. Pemberian remunerasi yang disesuaikan dengan hasil kinerja terbukti berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan, penurunan tindakan kerja yang merugikan, serta perbaikan mutu layanan (Martono et al., 2018);(Sugiarti, 2021). Sementara itu, skema kompensasi yang dirumuskan secara efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat retensi, menekan angka turnover, dan menumbuhkan loyalitas karyawan (Castellanos et al., 2021); (Basri & Abdillah, 2022). Temuan penelitian juga menegaskan bahwa perpaduan antara imbalan finansial dan non finansial menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan.

Meskipun keduanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, remunerasi dan kompensasi memiliki titik fokus yang tidak sama. Remunerasi biasanya bersifat lebih terukur karena langsung dikaitkan dengan hasil atau pencapaian kerja. Sebaliknya, kompensasi mencakup bentuk penghargaan yang lebih beragam, baik yang bersifat finansial maupun yang memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Memahami secara mendalam perbedaan sekaligus keterkaitan antara kedua konsep tersebut menjadi penting agar organisasi mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif serta berorientasi jangka panjang.

Pada akhirnya, pembahasan mengenai remunerasi dan kompensasi tidak hanya memiliki nilai teoritis, tetapi juga membawa implikasi praktis bagi organisasi yang berupaya meningkatkan performa karyawan, mekanisme pemberian penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Dengan dasar tersebut, artikel ini disusun untuk menjelaskan konsep

kedua istilah tersebut, mengulas tujuan serta bentuk penerapannya, menelaah pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja, serta menggambarkan keterkaitan dan perbedaan pokok di antara keduanya berdasarkan berbagai literatur dan hasil penelitian terbaru.

2. Tinjauan Pustaka

Remunerasi merupakan mekanisme pemberian balas jasa yang dikaitkan langsung dengan pencapaian output dan performa karyawan dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, remunerasi dipandang sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan secara proporsional sesuai tingkat kontribusi serta produktivitas yang mereka hasilkan. Siahaan dan Meilani, (2019) menjelaskan bahwa remunerasi tidak muncul sebagai instrumen finansial saja, tetapi sebagai simbol pengakuan terhadap nilai yang berhasil diciptakan karyawan bagi organisasi. Pemahaman ini membuat remunerasi menjadi salah satu komponen utama dalam strategi peningkatan performa dan daya saing organisasi di bermacam-macam bidang. Seiring perkembangannya, konsep remunerasi tidak lagi dipahami hanya sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai alat untuk mengarahkan dan mengontrol perilaku kerja melalui fokus pada capaian yang dapat diukur. Hutabarat, (2019) menegaskan penggunaan remunerasi berbasis indikator kinerja dapat menumbuhkan iklim kerja yang kompetitif serta mendorong karyawan untuk memenuhi target organisasi. Pendekatan ini sangat sesuai diterapkan pada institusi yang menuntut tingkat transparansi dan akuntabilitas tinggi, seperti sektor pemerintahan dan layanan publik. Dalam konteks demikian, remunerasi berperan tidak hanya sebagai pendorong motivasi, tetapi juga sebagai penguat integritas dan profesionalisme karyawan.

Remunerasi terdiri dari beberapa komponen, yaitu gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan berbasis kinerja, dan berbagai insentif yang diberikan sesuai hasil penilaian kerja. Hasil riset yang dilakukan Bugdol dan Jedynak, (2020)penyusunan komponen remunerasi secara terstruktur dapat meningkatkan rasa keadilan di antara karyawan serta meminimalkan potensi gesekan internal. Ketika mekanisme penetapan remunerasi berlangsung secara terbuka, karyawan cenderung merasa diakui kontribusinya dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Selain itu, perincian yang jelas mengenai komponen remunerasi turut membantu organisasi dalam mengendalikan anggaran serta memastikan bahwa penghargaan diberikan secara seimbang dan sesuai proporsi.

Dalam organisasi, remunerasi tidak hanya berperan meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat keterkaitan antara upaya yang diberikan karyawan dan hasil yang dicapai. Degtyarev, (2023) menyebutkan bahwa remunerasi berfungsi sebagai alat strategis yang menyambungkan biaya organisasi dengan tingkat produktivitas karyawan. Ketika sistem remunerasi dirancang secara efektif, terdapat hubungan yang jelas antara kontribusi yang diberikan karyawan dan imbalan yang mereka terima, sehingga memungkinkan organisasi mengelola kinerja dengan lebih terstruktur. Kondisi ini juga membantu organisasi menilai kebutuhan dukungan, pelatihan, maupun bentuk intervensi lainnya berdasarkan data kinerja aktual karyawan.

kompensasi memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan remunerasi karena mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik yang bersifat materi maupun nonmateri. Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa kompensasi meliputi gaji, bonus, berbagai fasilitas pekerjaan, peluang pengembangan diri, bentuk apresiasi, serta suasana kerja yang suportif. Konsep ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek finansial, tetapi juga mempertimbangkan unsur psikologis yang berperan dalam menjaga kesejahteraan karyawan.

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Dengan demikian, kompensasi dipahami sebagai pendekatan yang menyeluruh dalam membentuk hubungan kerja yang berkualitas.

Secara konsep, kompensasi berperan besar dalam membentuk cara karyawan memandang organisasi. Castellanos et al., (2021) menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang layak dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan tersebut menjadi elemen penting yang memengaruhi komitmen serta perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, mereka cenderung mempertahankan performa yang konsisten dan menunjukkan loyalitas lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menimbulkan rasa tidak puas dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan juga menjadi fokus utama banyak organisasi, khususnya dalam situasi persaingan bisnis yang ketat. Basri dan Abdillah, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan yang pantas dan seimbang dengan tanggung jawab, kemungkinan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang meningkat. Temuan tersebut menegaskan bahwa kompensasi merupakan strategi kunci dalam menekan tingkat turnover dan menjaga kestabilan sumber daya manusia.

Selain bentuk kompensasi finansial, bentuk non finansial dalam sistem penghargaan juga terbukti memberikan dampak besar pada motivasi intrinsik karyawan. Nuzulla, (2019) menjelaskan bahwa bentuk kompensasi non finansial, seperti apresiasi, fleksibilitas dalam bekerja, dukungan emosional, dan kesempatan mengembangkan potensi diri ada pengaruh kuat dalam meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan yang tidak bersifat material ini menyentuh aspek psikologis yang terkait dengan harga diri, rasa dihargai, serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bermakna.

Dilihat dari sudut pandang perilaku kerja, remunerasi memiliki pengaruh nyata terhadap kedisiplinan serta rasa tanggung jawab karyawan. Muhammad, (2025) mengemukakan bahwa penerapan remunerasi berbasis kinerja dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional organisasi, karena karyawan menyadari bahwa mutu pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan penghargaan yang diterima. Dengan demikian, remunerasi memainkan peran ganda sebagai mekanisme pengendalian internal dan sebagai alat penilaian kinerja yang lebih objektif.

Peran remunerasi dalam meningkatkan kinerja juga diperkuat oleh riset Martono et al., (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi mediator antara remunerasi dan hasil kerja. Ketika karyawan menerima imbalan yang selaras dengan kontribusi mereka, motivasi meningkat dan berdampak pada peningkatan performa. Hal ini menunjukkan pentingnya sistem remunerasi yang terstruktur baik, karena hubungan antar variabelnya bersifat saling memengaruhi.

Kompensasi juga memiliki peran serupa dalam pembentukan perilaku kerja. Paulus dan Ratio, (2023) menemukan bahwa kompensasi dapat memperkuat disiplin dan meningkatkan kualitas output kerja karena karyawan merasa dihargai secara adil. Sistem kompensasi yang konsisten dan jelas memberikan pemahaman bagi karyawan mengenai hubungan antara kontribusi dan balas jasa, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih berorientasi pada hasil.

Jika dilihat dari keterkaitannya, remunerasi dan kompensasi saling menguatkan dalam membentuk sistem penghargaan yang efektif. Sirkula dalam Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan bagian dari kompensasi, khususnya dalam bentuk kompensasi finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki cakupan yang lebih luas dan memasukkan remunerasi sebagai salah satu elemennya.

Pemahaman ini menegaskan bahwa remunerasi tidak dapat berfungsi optimal tanpa dukungan sistem kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis serta membangun keterikatan karyawan.

Perbedaan mendasar antara remunerasi dan kompensasi dapat dilihat dari tujuan utama yang ingin dicapai masing-masing konsep. Qomar dan Ghufron, (2025) menjelaskan remunerasi menitikberatkan pada peningkatan kinerja dan pencapaian sasaran organisasi melalui pemberian insentif yang berbasis hasil. Sementara itu, kompensasi berorientasi pada pemenuhan kebutuhan karyawan secara lebih menyeluruh. Kedua konsep tersebut perlu diharmonisasikan agar organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mampu mendukung kesejahteraan karyawan.

3. Metodologi

Artikel ini disusun menggunakan pendekatan *literature review* yang berfokus pada kajian teoritis dan temuan empiris terkait remunerasi serta kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia. Sugiyono, (2013) menyatakan tinjauan pustaka, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menelaah, mengidentifikasi, dan menyintesis berbagai hasil penelitian yang relevan, sehingga dapat membentuk pemahaman konseptual yang utuh mengenai topik tertentu. Dalam artikel ini, beragam referensi, mulai dari jurnal nasional dan internasional, buku teks manajemen SDM, hingga penelitian yang menggunakan data organisasi sehingga menjadi dasar utama dalam melakukan analisis.

Literatur yang digunakan dipilih dari tahun 2015-2025 dan memiliki keterkaitan langsung dengan topik remunerasi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, serta perilaku organisasi, sehingga mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan konsep maupun penerapannya. Analisis dilakukan dengan mengkaji definisi, komponen, tujuan, serta hubungan antara kedua variabel tersebut, lalu mengintegrasikan temuan-temuan tersebut menjadi argumen teoretis yang saling berkaitan.

4. Hasil dan Pembahasan

Remunerasi memegang peran penting dalam perilaku kerja yang lebih produktif melalui keterhubungannya dengan penilaian kinerja yang dapat diukur. Martono et al., (2018) mengungkapkan ketika remunerasi dikaitkan dengan hasil kerja, karyawan terdorong untuk meningkatkan motivasi serta mengoptimalkan performa karena terdapat keterkaitan yang jelas antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diperoleh. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa remunerasi dapat menjadi faktor pemicu yang kuat bagi karyawan untuk menjaga kualitas kinerja dan meningkatkan kedisiplinan.

Selain berpengaruh pada motivasi, remunerasi juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang berperan dalam menjaga profesionalitas kerja. Hasil riset yang dilakukan Muhammad, (2025), pemberian remunerasi yang proporsional dan transparan mampu menekan perilaku kontraproduktif, seperti ketidakhadiran tanpa alasan atau kelalaian dalam bekerja, karena karyawan memahami adanya konsekuensi langsung antara tindakan tersebut dan insentif yang mereka peroleh. Dengan demikian, sistem remunerasi dapat meningkatkan kedisiplinan sekaligus memperkuat kepatuhan terhadap standar organisasi.

Kompensasi juga penting perannya dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan kerja, terutama melalui aspek finansial yang menjadi kebutuhan dasar karyawan. (Castellanos et al., 2021) menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang sepadan dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan stabilitas emosional karena karyawan merasa kebutuhan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

ekonominya tercukupi. Dampak tersebut menjadikan kompensasi sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja serta konsistensi performa karyawan.

Selain aspek finansial, kompensasi non finansial juga terbukti memengaruhi motivasi intrinsik. Nuzulla, (2019) mengungkapkan bahwa bentuk penghargaan non material, seperti lingkungan kerja yang suportif, peluang pengembangan diri, serta apresiasi dari atasan, yaitu memberikan dampak besar terhadap motivasi internal karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara sosial dan psikologis, mereka cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta keterikatan kerja yang lebih kuat.

Kompensasi juga memegang peranan penting dalam mempertahankan karyawan. Basri dan Abdillah, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang dianggap memadai dapat menurunkan tingkat turnover karena karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi secara layak. Sebaliknya, ketika kompensasi tidak memenuhi harapan, ketidakpuasan dapat muncul dan mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, kompensasi menjadi instrumen strategis dalam menjaga keberlanjutan dan kestabilan tenaga kerja.

Remunerasi dan kompensasi memiliki hubungan yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam praktik manajemen SDM saat ini. Hasibuan, (2019) menjelaskan remunerasi merupakan bagian dari kompensasi, khususnya dalam bentuk kompensasi finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja. Dengan demikian, remunerasi berperan sebagai elemen khusus yang memperkuat keseluruhan sistem kompensasi. Memahami keduanya menjadi penting agar organisasi mampu menyediakan bentuk penghargaan yang memenuhi kebutuhan ekonomi, psikologis, maupun profesional karyawan secara bersamaan.

Pemahaman mengenai perbedaan remunerasi dan kompensasi menjadi landasan penting dalam menyusun sistem penghargaan yang efektif. Qomar dan Ghufron, (2025) menyebutkan remunerasi lebih berfokus pada penilaian kinerja dan hasil kerja yang dapat diukur, sedangkan kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun non finansial. Dengan memahami perbedaan keduanya, organisasi dapat merancang strategi penghargaan yang selaras dengan tujuan peningkatan produktivitas sekaligus mendukung kesejahteraan karyawan. Pada akhirnya, hal ini membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan individu.

5. Simpulan

Remunerasi dan kompensasi adalah dua konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang banyak memengaruhi motivasi, perilaku kerja, serta kinerja karyawan. Remunerasi lebih menitikberatkan pada pemberian penghargaan yang didasarkan pada hasil kerja dan pencapaian yang terukur, sehingga mampu mendorong peningkatan disiplin, motivasi, dan profesionalisme karyawan. Sementara itu, kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan finansial maupun non finansial yang tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memberikan dukungan psikologis bagi karyawan. Kompensasi yang tepat, baik dalam bentuk materi maupun non materi, mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta mempertahankan tenaga kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara remunerasi dan kompensasi menjadi strategi penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkesinambungan. Pemahaman yang mendalam mengenai keterkaitan sekaligus perbedaan antara keduanya memungkinkan organisasi merancang sistem penghargaan yang lebih efektif, sehingga dapat mendorong terbentuknya sumber daya manusia yang berprestasi tinggi dan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi.

Daftar Referensi

Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada*, *13*(01), 61–74. https://doi.org/10.34305/JIKBH.V13I1.426

Bugdol, M., & Jedynak, P. (2020). Bonus for quality of products and services in the TQM concept. the problems of reality and justice. *International Journal for Quality Research*, *14*(3), 717–738. https://doi.org/10.24874/IJQR14.03-05

Castellanos, L. S., Sabalza, E. V., & Gualdron, C. (2021). Proposal of a salary structure for positions at Productos Caribe S.A.S in Cartagena-Colombia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2294–2305. https://doi.org/10.46254/sa02.20210711

Degtyarev, Y. A. (2023). Specificity of the Development of Remuneration Systems for Employees of the Management Staff at High-Tech Innovative Enterprises. *AIP Conference Proceedings*, *2549*(1). https://doi.org/10.1063/5.0109015

Ikhwandaru, E., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 131–144. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2250

Hasibuan. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370

Hutabarat, N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 200–213. https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I2.3777

Martono, S., Khoiruddin, Moh., & Wulansari, N. A. (2018). REMUNERATION REWARD MANAGEMENT SYSTEM AS A DRIVEN FACTOR OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, *19*, 535–545.

Muhammad, K. (2025). *Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Mutu Pelayanan Publik pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Malang Raya*. *19*(8), 97–102.

Nuzulla, A. M. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kompensasi Non Finansial, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *2*(No), 50–63. https://www.neliti.com/id/publications/300110/

Paulus, P., & Ratio, G. (2023). The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *3*(1), 23–32. https://doi.org/10.52970/GRHRM.V3I1.283

Qomar, Q. N., & Ghufron, M. (2025). PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KLINIK PPK1 PT PETROKIMIA GRESIK. *GEMAH RIPAH: Jurnal Bisnis*, *5*(03), 168–183. https://doi.org/10.69957/GRJB.V5I03.2320

Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 141–149. https://doi.org/10.17509/JPM.V4I2.18008

Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, *6*(1). https://doi.org/10.29099/IJAIR.V6I1.304

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Alfabeta.

Urbancová, H., & Šnýdrová, M. (2017). Remuneration and employee benefits in organizations in the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, *65*(1), 357–368. https://doi.org/10.11118/ACTAUN201765010357