

**Dampak Modal Intelektual dan Remunerasi Terhadap Kinerja
Perusahaan dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi**

Maulidya Dwi Mayreta, Suwandi
Universitas Muhammadiyah Gresik
maulidyamayreta7@gmail.com, suwandi@umg.ac.id

ABSTRACT

This study investigates the relationship between intellectual capital and salary and corporate performance using employee performance as a mediating variable. The study's subjects are employees of start-up companies in Indonesia, who are emblematic of the dynamics and challenges of the modern workplace. This study uses a quantitative technique and an explanatory research design. This approach was chosen because it explains the causal relationship between independent variables (intellectual capital and compensation), mediating variables (employee performance), and dependent variables (business performance) using quantitative data that has undergone statistical processing. The research population consists of workers from Indonesian start-up companies. Purposive sampling is used in the sample determination process, and 100 respondents will be used as the research sample for this study. The results show that in order to close the gap between pay, intellectual capital, and corporate performance, employee performance is essential. As a result, it is advised that companies concentrate more on controlling their intellectual property by improving employee skills and abilities and establishing a system of fair and competitive pay.

Keywords: Intellectual Capital, Remuneration, Company Performance, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi untuk menguji bagaimana modal intelektual dan remunerasi mempengaruhi kinerja bisnis. Karyawan perusahaan *start-up* Indonesia menjadi subjek penelitian dan mewakili dinamika dan kesulitan di tempat kerja kontemporer. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatif dan metodologi kuantitatif. Metode ini dipilih karena menggunakan data kuantitatif yang telah diolah secara statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (modal intelektual dan remunerasi), variabel mediasi (kinerja karyawan), dan variabel dependen (kinerja perusahaan). Karyawan perusahaan *start-up* Indonesia merupakan populasi penelitian. Sampel untuk penelitian ini akan terdiri dari 100 responden, yang dipilih dengan pendekatan purposive sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara remunerasi, modal intelektual, dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak perusahaan lebih fokus pada pengelolaan modal intelektual mereka dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dan menerapkan sistem remunerasi yang kompetitif dan adil.

Kata kunci: Modal Intelektual, Remunerasi, Kinerja Perusahaan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya pendapatan atau skala bisnisnya, tetapi juga dari kemampuannya mengoptimalkan teknologi untuk menciptakan nilai tambah bagi para *stakeholder*. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu menjawab tantangan pasar dengan strategi inovatif, efisien, dan relevan. Dalam konteks ini, keberhasilan perusahaan dapat dilihat sebagai indikator utama kesuksesan yang mencakup pertumbuhan bisnis, peningkatan daya saing, dan keberlanjutan operasional. (Rasyad & Nuraini Mawardah, 2024)

Sebagai elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, pengukuran kinerja dirancang untuk mengevaluasi aktivitas operasional perusahaan. Penilaian kinerja mencerminkan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan dalam melaporkan penggunaan sumber daya, pencapaian target, dan pelaksanaan aktivitas secara keseluruhan. Namun, proses evaluasi ini tidaklah sederhana karena melibatkan berbagai aspek manajerial yang kompleks dan saling terkait, sehingga kinerja perusahaan biasanya diukur melalui beragam indikator atau variabel yang dapat memberikan gambaran keberhasilan perusahaan. (Business And Capital Market Collage, 2020)

Remunerasi, yang merupakan balas jasa atas kinerja karyawan, menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan. Remunerasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan menjadikan pekerjaan lebih bermakna dan menarik, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Selain itu, remunerasi yang baik memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus menciptakan hubungan positif antara kinerja dan hasil yang diberikan instansi. (Hakim & Faizah, 2023) Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas remunerasi tidak semata-mata bergantung pada jumlah atau nilai kompensasi yang diberikan, melainkan juga pada bagaimana remunerasi tersebut dikomunikasikan dan dirasakan adil oleh karyawan. Pengelolaan remunerasi yang strategis menjadi salah satu kunci untuk mengatasi keterbatasan sumber daya dalam konteks *start-up*. (Abdurrahman & Nustini, n.d.)

Di sisi lain, untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan modal fisik atau keuangan semata. Pengembangan dan pengelolaan kekayaan intelektual perusahaan juga penting untuk manfaat ini. Modal fisik, modal manusia, dan modal struktural adalah tiga komponen utama modal intelektual. Karena interaksinya, ketiga elemen ini membantu bisnis menciptakan nilai. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Halim & Wijaya (2020) di Tunisia, disimpulkan bahwa bisnis dengan manajemen modal intelektual yang efektif dapat berkinerja lebih baik. Di sisi lain, penelitian oleh (Abdurrahman & Nustini, n.d.) menunjukkan bahwa dampak modal intelektual terhadap kinerja perusahaan beragam berdasarkan industri, lingkungan, dan atribut perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana remunerasi dan modal intelektual mempengaruhi kinerja suatu

perusahaan, dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai faktor mediasi. Karyawan perusahaan *start-up* di Indonesia, yang mencerminkan dinamisme dan kesulitan tempat kerja kontemporer, menjadi subjek penelitian. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada manajemen perusahaan *start-up* tentang cara untuk meningkatkan keberlanjutan operasional dan daya saing melalui manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatif dan metodologi kuantitatif. Strategi ini dipilih karena menggunakan data kuantitatif yang diolah secara statistik untuk menjelaskan hubungan antara modal intelektual dan remunerasi, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan.

Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja di perusahaan *start-up* Indonesia. Pendekatan *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel, yang mematuhi spesifikasi berikut. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja di perusahaan rintisan Indonesia. Pendekatan *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel, yang mematuhi spesifikasi berikut: a) Karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun di perusahaan dan b) Karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Jumlah sampel berjumlah 100 responden yang digunakan mengacu pada metode yang dikemukakan oleh Pomoeng & Rombeallo, (2022), yang merekomendasikan jumlah ideal sampel adalah 100-200.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang mengukur skala Likert 5 poin dan validitas serta reliabilitasnya telah divalidasi sebelum pengumpulan data primer. Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang diolah dengan perangkat lunak SEM-PLS. Alasan pemilihan perangkat tersebut adalah kemampuan metode ini untuk menganalisis hubungan serta menguji peran antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden Penelitian

Berikut merupakan tabel deskripsi responden pada penelitian ini:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	54	54.0
Perempuan	46	46.0
Total	100	100.0

Pada tabel tersebut persebaran responden menurut jenis kelamin cukup merata, meskipun terdapat sedikit dominasi kelompok laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel bahwa responden laki-laki > responden perempuan.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian Modal Intelektual (X1) memiliki nilai *outer loading* antara 0,702 hingga 0,850, menunjukkan bahwa seluruh indikator cukup kuat dalam menjelaskan variabel ini. Remunerasi (X2) memiliki *outer loading* tertinggi pada X2.2 (0,923), menunjukkan kontribusi indikator ini paling dominan dalam variabelnya. Kinerja Perusahaan (Y) memiliki nilai *outer loading* berkisar 0,794 hingga 0,926, dengan indikator Y1.1 sebagai indikator terkuat. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Z1) memiliki nilai *outer loading* tertinggi di Z1.4 (0,914), menunjukkan kontribusi kuat terhadap variabel ini.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Karyawan (Z1)	0,923	0,925	0,942
Kinerja Perusahaan (Y)	0,929	0,932	0,943
Modal Intelektual (X1)	0,934	0,935	0,945
Remunerasi (X2)	0,909	0,912	0,936

Hasil tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* >0,90, yang menandakan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan menggunakan metode analisis jalur dengan pendekatan PLS-SEM. Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Variabel Penelitian	Original sample	sample mean	Standard deviation	T-statistic	P values
Kinerja Karyawan (Z1) -> Kinerja Perusahaan (Y)	0,446	0,465	0,131	3,399	0,001
Modal Intelektual (X1) -> Kinerja Karyawan (Z1)	0,455	0,453	0,122	3,734	0,000
Modal Intelektual (X1) -> Kinerja Perusahaan (Y)	0,125	0,135	0,143	0,874	0,382
Remunerasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Z1)	0,458	0,465	0,125	3,666	0,000
Remunerasi (X2) -> Kinerja Perusahaan (Y)	0,356	0,329	0,153	2,323	0,020

H1: Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut hasil tes, ada koefisien regresi 0,125 dan tingkat signifikansi 0,382 antara modal intelektual dan keberhasilan perusahaan. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari α (0,05), sehingga tidak ada hubungan klausul antara modal intelektual dan keberhasilan komersial. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan modal intelektual organisasi tidak selalu diterjemahkan menjadi

peningkatan kinerja bisnis. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan modal intelektual memiliki dampak yang signifikan pada kinerja bisnis, Abdurrahman dan Nustini (n.d.) berpendapat bahwa modal intelektual dapat meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan.

Indikator Modal Intelektual mencerminkan sejumlah aspek penting dari suatu organisasi, meliputi pengetahuan dan keterampilan individu; modal struktural; serta hubungan eksternal dan kepercayaan pelanggan yang termasuk dalam modal relasional. Hasil tes hipotesis pertama sebenarnya menunjukkan bahwa modal intelektual tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan, meskipun nilai faktor pemuatan pada variabel modal intelektual (x_1) lebih besar dari 0,702. Ini karena koefisien regresi 0,125 dan nilai signifikansi 0,382 keduanya $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual saja tidak cukup; integrasi strategis dengan praktik manajemen dan proses bisnis diperlukan untuk membuat kontribusinya terhadap kinerja perusahaan lebih nyata. Hal ini karena, meskipun masing-masing komponen ini memiliki kekuatan dalam konteksnya sendiri, pengaruh gabungannya tidak cukup kuat untuk memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H2: Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perusahaan

Temuan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa remunerasi (x_2) memiliki dampak positif dan substansial pada kinerja perusahaan (Y), dengan koefisien regresi 0,356 dan tingkat signifikansi 0,020 ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan kualitas sistem remunerasi yang diterapkan.

Menurut Pomoeng & Rombeallo (2022), remunerasi juga berfungsi sebagai sarana peningkatan keterlibatan kerja karena membuat pekerjaan terasa lebih bermakna. Dalam praktiknya, Hakim & Faizah (2023) juga menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam sistem remunerasi karena kompensasi yang tidak dirasakan adil berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas. (Tampubolon, 2016).

H3: Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Z_1) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh modal intelektual (X_1), dengan koefisien regresi 0,455 dan tingkat signifikansi 0,00000. Ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan meningkat dengan tingkat modal intelektual. Ini konsisten dengan penelitian Dhammawan et al. dari tahun 2024, yang menunjukkan bahwa modal intelektual mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan orang, yang secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerjanya.

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya, seperti Halim & Wijaya (2020), tidak menemukan hubungan signifikan antara modal intelektual dan kinerja perusahaan, dalam konteks kinerja karyawan, modal intelektual terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi hasil kerja individu. Ini menunjukkan

bahwa dampak modal intelektual mungkin lebih terasa di level operasional (individu/karyawan) dibandingkan dengan level strategis (perusahaan), terutama jika belum sepenuhnya terintegrasi dengan strategi manajemen organisasi.

H4: Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis keempat, kinerja karyawan (Z1) dipengaruhi secara positif oleh variabel remunerasi (X2). Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,000, koefisien regresi dampak remunerasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,458. Mengingat nilai signifikansinya < 0,05, dapat dikatakan bahwa rencana remunerasi yang jelas, kompetitif, dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik-baiknya.

Temuan ini mendukung penelitian Pomoeng & Rombeallo (2022) yang menemukan bahwa remunerasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan; penelitian Estrada & Mellita (2024) juga menemukan bahwa remunerasi berdampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, menurut Hakim & Faizah (2023) remunerasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan hubungan positif antara hasil kerja dan penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem remunerasi dikomunikasikan dengan baik dan dirancang secara objektif agar benar-benar memberikan dampak positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Efek Mediasi
 Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IC -> Kinerja Karyawan -> Kinerja Perusahaan	0,203	0,204	0,082	2,485	0,013
Remunerasi -> Kinerja Karyawan -> Kinerja Perusahaan	0,204	0,218	0,096	2,125	0,034

H5: Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis kelima menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel Kinerja Karyawan (Z1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan adalah 0,446 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian, kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rasyad & Nuraini Mawardah (2024) yang menemukan bahwa peningkatan daya saing organisasi dan pencapaian tujuan strategis perusahaan berkorelasi langsung dengan kinerja individu yang tinggi. Menurut penelitian Rahayu & Sutrischastini (2022), peningkatan kinerja karyawan merupakan langkah awal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kemahiran teknis

dalam mengerjakan tugas hanyalah salah satu aspek kinerja karyawan; keterampilan lainnya meliputi efisiensi sumber daya, pemanfaatan material dan peralatan, serta adaptasi lingkungan. Oleh karena itu, pengembangan kinerja karyawan melalui pelatihan, motivasi, dan penguatan sistem evaluasi menjadi krusial untuk mendorong pertumbuhan kinerja perusahaan.

H6: Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis keenam menggunakan kinerja karyawan (Z1) sebagai variabel mediasi untuk menunjukkan bagaimana modal intelektual (X1) mempengaruhi kinerja perusahaan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, hubungan tidak langsung antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan dan modal intelektual memiliki koefisien regresi sebesar 0,203 pada tingkat signifikansi 0,012. Mengingat nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berperan sebagai mediator antara modal intelektual dan kinerja bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun modal intelektual tidak secara langsung mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dhamawan et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengelolaan modal intelektual yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan kapasitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H7: Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa melalui kinerja karyawan (Z1) sebagai variabel mediasi, kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, koefisien regresi jalur tidak langsung memiliki tingkat signifikansi 0,026 dan 0,204. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi keberhasilan bisnis dengan meningkatkan kinerja karyawan karena nilai signifikansinya $< \alpha$ (0,05).

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem remunerasi yang dirancang secara adil dan kompetitif tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Peningkatan motivasi ini berperan penting dalam mendorong kinerja individu yang pada akhirnya memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil ini selaras dengan penelitian Pomoeng & Rombeallo (2022) yang menunjukkan bahwa remunerasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, dalam konteks yang berbeda, penelitian Estrada & Mellita (2024) menunjukkan bahwa pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perusahaan dapat bervariasi tergantung pada lingkungan karakteristik di dalamnya. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas faktor-faktor organisasi seperti remunerasi juga sangat dipengaruhi oleh konteks implementasinya.

Kinerja karyawan memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara modal intelektual dan remunerasi terhadap kinerja perusahaan, menurut temuan pengujian hipotesis ini. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan, perusahaan harus berfokus pada pengelolaan modal intelektual dan penyediaan remunerasi yang adil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa remunerasi dan modal intelektual memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara remunerasi telah terbukti memiliki dampak langsung pada kinerja perusahaan, baik secara langsung maupun melalui kinerja karyawan sebagai variabel mediasi, kinerja karyawan sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara kedua variabel tersebut dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan modal intelektual dengan meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan serta menerapkan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif.

Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menyediakan suasana kerja yang baik dengan penelitian ini, yang akan menguntungkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang unsur-unsur yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan, studi tambahan dapat memperluas fokus dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin berdampak pada keberhasilan perusahaan, seperti budaya perusahaan atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A. R., & Nustini, Y. (n.d.). *Analisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perusahaan dengan pendekatan berbasis akuntansi dan berbasis pasar*.
- Business And Capital Market Collage, Y. Y. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*, 7(3), 26-41. <https://doi.org/10.55963/jraa.v7i3.347>
- Dhammawan, V., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2024). *PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN (STUDI PADA PERUSAHAAN PENGEMBANG KAWASAN HUNI PT. X KOTA BEKASI)*. 13(3).
- Estrada, Y., & Mellita, D. (2024). *PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG*. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(3), 3303-3315.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4585>

Hakim, A. L., & Faizah, E. N. (2023). Do high-performance Employee influenced Work Motivation and Compensation in a Corporations? *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 706-714.
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i4.877>

Halim, Y. R., & Wijaya, H. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Risiko Perusahaan Sebagai Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 13(2), 78-87.
<https://doi.org/10.35143/jakb.v13i2.3654>

Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(5), 2487-2496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2769>

Rahayu, Y. R., & Sutrischastini, A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART TALENTA MULTITAMA. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 69-88.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.424>

Rasyad, R. Z., & Nuraini Mawardah, P. (2024). Effective Digital Business Management Strategy: A Structured Approach to Turning Challenges into Opportunities for Sustainable Growth and Innovation. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 366-375.
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.3142>