

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang

Sarah Diva Maharani, Fauziah Afriyani, Muhammad Bahrul Ulum
sarahdiva1212@gmail.com, fauziah@uigm.ac.id, bahrululum@uigm.ac.id
Universitas Indo Global Mandiri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sriwijaya Lestari. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi, studi pustaka dan dari penyebaran kuesioner. Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan teknik non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh dan didapat sejumlah 40 karyawan PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Data yang dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,493 dan nilai Thitung lebih besar daripada Ttabel ($3,497 < 1,688$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. (2) Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,440 dan maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,105 < 1,688$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$. (3) Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, bersama dengan kriteria responden, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($43,103 > 3,25$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi pada saat ini adanya persaingan yang sangat pesat dalam dunia bisnis yang mengakibatkan peningkatan kompetisi antar organisasi guna mendapat kedudukan sebagai perusahaan yang paling unggul. Sehingga sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan diuntut untuk dapat mampu bersaing agar dapat terus berkembang. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus melakukan perencanaan strategis untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Menurut Handayani (2017) untuk melaksanakan strategi tersebut dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan yang lebih baik.

Menurut Oktariani et al (2023) juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi utama dalam menentukan pertumbuhan dan perkembangan pada organisasi dan bisnis. Jika sumber manusianya terampil, berkualitas dan berpotensi di bidangnya masing-masing akan memberikan kemajuan terhadap instansi (Amstrong, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja

karyawan. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak instansi. Oleh sebab itu, jika kompensasi dapat dipenuhi dan diberikan secara maksimal, maka akan menumbuhkan semangat dan gairah produktivitas kerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan (Gemilang et al., 2023).

Pada dasarnya kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa “kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.” Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang (Iswanto & Purnomo, 2022). Selain itu ada kompensasi non finansial merupakan balas jasa kepada karyawan selain uang yaitu tempat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pekerjaan tersebut (Farla et al., 2019).

PT Bumi Sriwijaya Lestari merupakan perusahaan yang berfokus dan bergerak di bidang penjualan alat-alat kesehatan/ distributor alat-alat kesehatan. . Perusahaan ini juga telah menerapkan pemberian kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan hasil wawancara awal kepada pimpinan perusahaan, kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji berdasarkan umk, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, melalui program BPJS. Namun terdapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu mengenai pemberian kompensasi finansial berupa gaji yang masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan. Ini tercermin dari adanya keluhan yang dirasakan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya, karena mengingat biaya hidup yang semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi finansial yang diberikan. Kemudian pada pemberian kompensasi finansial berupa insentif dan bonus tidak terlalu diterapkan, sehingga menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk menjaga tingkat loyalitas, ketepatan waktu, dan sikap karyawan kepada perusahaan. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran, keterlambatan yang masih tinggi, tidak sesuai hasil kerja dan tidak loyalitasnya karyawan terhadap perusahaan. Untuk kompensasi non finansial, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kenyamanan karyawan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang bising dikarenakan lokasi berdekatan dengan jalan raya, fasilitas kantor yang kurang memadai seperti pada lemari arsip yang tidak terlalu lebar menyebabkan beberapa berkas tertumpuk, alat kerja untuk operasional seperti printer kertas yang sering rusak dan adanya kebijakan hak cuti tersendiri untuk karyawan yang berstatus kontrak. Sehingga, menyebabkan karyawan merasa belum ada kepuasan atas apa yang diberikan dan dirasakan.

Salah satu cara yang dilakukan agar hubungan timbal balik tersebut menjadi selaras adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meningkatkan gairah yang lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan tercapainya target instansi ataupun organisasi (Jatmika & Sriadi, 2022).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data tersebut diperoleh dari data perusahaan. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan maksud untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang di tetapkan.

2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, observasi, dan dari daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, yang kemudian diolah dalam bentuk data dengan bantuan alat statistik. Sedangkan data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui medaia perantara, berupa bukti, catatan, atau laporan history yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumen.

2.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) mengartikan populasi sebagai obyek/subyek yang memiliki kelebihan dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti guna diamati dan sehingga dapat diambil kesimpulannya. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Bumi Sriwijaya Lestari di berbagai divisi yang berbeda sebanyak 40 orang.

2.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Bumi Sriwijaya Lestari Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknh non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh. Dimana sampel adalah keseluruhan anggota dari populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; tingkat signifikasi sebesar 0,05. Pada nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, sehingga dapat dihitung $df = 40-2 = 38$, maka diperoleh r tabel 0,3120. Untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Pearson Correlation pada output SPSS apabila lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan hasil analisis, bahwa koefisien korelasi untuk semua butir pertanyaan dalam variabel lebih besar dari nilai r tabel 0,3120 sehingga, semua butir pertanyaan dalam kuesioner valid dan dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan yang digunakan yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliable apabila nilai Cronbach Alpha lebih > 0,06. Berdasarkan hasil yang diperoleh Cronbach Alpha pada variabel kompensasi finansial sebesar 0,900, kompensasi non finansial 0.831 dan kinerja karyawan 0,772. Maka tiap masing-masing variabel telah memiliki hasil lebih besar dari ketentuan 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan	Hasil
Kompensasi Finansial	0,900	0,6	Reliabel
Kompensasi No-Finansial	0,831	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,772	0,6	Reliabel

(Sumber: diolah penulis, 2023).

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,047	4,090		,989	,329
	Kompensasi Finansial	,493	,141	,474	3,497	,001
	Kompensasi Non-Finansial	,440	,142	,421	3,105	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT BSL

(Sumber: diolah penulis, 2023).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien diatas maka dapat dibuat suatu persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4,047 + 0,493X_1 + 0,440X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Konstanta (a) mempunyai nilai positif sebesar 4,047 yang berarti variabel kompensasi finansial (X^1) dan kompensasi non-finansial memiliki nilai sama dengan (0), maka variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 4.047.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi finansil (X^2) sebesar 0,493 dan bernilai positif yang berarti apabila kompensasi finansial naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan naik sebesar 0,493 begitupun sebaliknya.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi non-finansial X^3 sebesar 0,440 dan bernilai positif yang berarti apabila kompensasi non-finansial naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan naik sebesar 0,440 begitupun sebaliknya.

D. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593,180	2	296,590	43,103	,000 ^b
	Residual	254,595	37	6,881		
	Total	847,775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT BSL						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial						

(Sumber: diolah penulis, 2023).

Uji statistik f dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tarif nilai signifikan 0,05, f tabel dapat dilihat dengan menggunakan rumus $df_1 = K-1$ atau $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k$ atau $40-3 = 37$ dengan nilai sebesar 3,25. Berdasarkan uji f tabel 3 maka diketahui bahwa dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $43,103 > 3,25$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bumi Sriwijaya Lestari.

E. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,047	4,090		,989	,329
	Kompensasi Finansial	,493	,141	,474	3,497	,001
	Kompensasi Non-Finansial	,440	,142	,421	3,105	,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT BSL						

(Sumber: diolah penulis, 2023).

Pengujian statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria apabila Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Jika sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis di tolak. Nilai t tabel dalam penelitian ini dilihat dari $df = n-k-1$ sehingga $40-3-1 = 36$ dengan t_{tabel} sebesar 1,688.

1. Pengujian Hipotesis Dua (H_1)

Berdasarkan pada persamaan regresi pertama antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,497 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima yang berarti ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis tiga (H_2)

Berdasarkan pada pengujian kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,105 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima, bahwa kompensasi non-finansial memiliki arah yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

F. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,700	,683	2,623
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT BSL				

(Sumber: diolah penulis, 2023).

Uji koefisien determinan bertujuan untuk menjelaskan seberapa tingkat keeratan atau keterkaitan antar variabel dependen dan variabel independen yang bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial dapat menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 68,3% sisanya 31,7% dijelaskan oleh variabel lain dari luar model penelitian.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian pada variabel kompensasi finansial (x_1) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji statistik t nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,497 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Maka apabila kurang optimalnya pemberian berupa kompensasi finansial akan mengurangi rasa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan akan mulai malas

bekerja yang kemudian memperlambat perusahaan dalam mencapai target/laba yang diinginkan. Oleh karena itu, dukungan dalam pemberian kompensasi finansial yang baik harus ditingkatkan. Sehingga, dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian pada variabel kompensasi non-finansial (x_2) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji statistik t nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,105 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. maka, hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang. Apabila perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan akan berdampak pada loyalitas karyawan kepada perusahaan di tempatnya bekerja. Loyalitas dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya (Ginting & Baene, 2021).

Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik pula dalam organisasi. Agar karyawan di suatu organisasi mau bekerja dengan baik, maka perusahaan harus bisa mengeluarkan kompensasi yang memungkinkan tercapainya keinginan karyawan dan akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Manik et al., 2021). Kinerja yang baik merupakan langkah untuk pencapaian tujuan organisasi seperti, yang diharapkan oleh perusahaan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan keinginan karyawan juga dapat terpenuhi oleh organisasi.

c. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan hasil koefisien determinasi pada variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi finansil mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar sebesar 68,3%. Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara simultan, berdasarkan tabel ANOVA terlihat bahwa hasil uji f menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 0.05 dan nilai f hitung = $43,103 > f_{tabel} = 3,25$, yang berarti hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sriwijaya Lestari. Dengan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini dapat di jelaskan, bahwa semakin baik dan maksimal pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial kepada karyawan maka dalam tanggungjawab pekerjaan akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewianawati (2022) dan peneltian Dewi & Sanur (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi

finansial dan non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Manik et al (2021) pada teori agensi yang menjelaskan bahwa suatu hubungan kerja antara dua pelaku ekonomi yaitu prinsipal dan agen yang saling mengutamakan kepentingan masing-masing dan memberikan dampak timbal balik. Beberapa kebutuhan yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh manusia terutama para karyawan yang bekerja sebagai bentuk jaminan, kenyamanan, ataupun penghargaan atas kerja-kerja yang telah mereka maksimalkan. Sebuah perusahaan harus menerapkan kompensasi baik finansial ataupun non-finansial terhadap seluruh karyawannya, karena kompensasi yang diberikan dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk pencapaian perusahaan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial yang diukur dari tanggapan 40 responden di PT Bumi Sriwijaya Lestari Palembang terhadap pertanyaan masing-masing variabel melalui kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang mengacu kepada perumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,497 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis satu diterima.
2. Secara parsial, variabel kompensasi non-finansial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,105 > 1,688$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis satu diterima.
3. Secara simultan, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $43,103 > 3,25$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afriyani, F., Kholik, A., Heryati, A., Wulandari, T., & Permana, D. R. (2023). Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang. Jurnal Abdimas Mandiri, 7(1), 56-62.
- Agustin, S. M., & Safaria, S. (2021, July). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 1, No. 1, pp. 255-230).

- Apriyani, F. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kontribusi sektor pariwisata untuk mendukung peningkatan paddy Kota Palembang. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 86-95.
- Afriyani, F., Kadir, S. A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R. (2017). The Influence Of Human Capital, Innovation Capability, Self-Efficacy On Civil Servant Productivity And Its Implications For The Performance Of Local Goverment Organizations In South Sumatera Province. *People*, 2018, 2019.
- Afriani, F. (2016). ANALISIS Peranan Komite Sekolah Dalam Pengawasan Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang. *Jurnal Informatika Global*, 7(2).
- Dewi, A. S., & Sanur, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 177-184. <https://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83>
- Elmi, F. (2018). *Telisik Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Mitra Wacana Media.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 78-85.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.umpalopo.ac.id/2109/1/JURNAL ANUGRAH ISLAMI TAHIR_201720114.pdf
- Gemilang, W., Purnamasari, E. D., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Anugrah Sentosa Palembang. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 165-173.
<https://ojs.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/891/692>
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja pada PT United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75-87.
<https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1088/606>
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
<https://doi.org/10.36982/jiegm.v8i1.294>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Edisi 2 (Cetakan 29)*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hertati, L., Zarkasy, W., Adam, M., Umar, H., Suharman, H. (2020). Decrease in Labor Levels in the Covid-19 Government Budget. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*. 1 (4) . 193-209
- Hertati, L., Zarkasy, W., Adam, M., Umar, H., Suharman, H. (2020). Decrease in Labor Levels in the Covid-19 Government Budget. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*. 1 (4) . 193-209
- Iswanto, J., & Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 30.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53429/jdes.v9iNo.1.329>
- Jatmika, P. P., & Sriadi, M. B. D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(01), 166-172.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1.159>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, N., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.profit.2021.015.02.6>
- Pebianti, A., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2023). The Influence of Human Resource Development and Work Discipline on Employee Performance at PT Adelindo Perkasa Palembang City. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 306-314.
- Miskiyah, N., Muhyiddin, N. T., Harahap, L. R., MARYATI, S., Ridho, S. L. Z., Gunawan, E., & Afriyani, F. (2022). Isu Kependudukan Dan Pembangunan Berkelanjutan.
- Sanmorino, A., Fajri, R. M., Hamim, S. A., Afriyani, F., Gustriansyah, R., Suhandi, N., ... & Hildayanti, S. K. (2019, February). E-announcement as an early warning notification using smartphone devices in a college. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1153, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Manik, A. G., Andi, K., & Kusumawardani, N. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motors di Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 1(1), 55-67. <https://doi.org/10.35912/jastaka.v1i1.252>
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setyaningrum, W., & Mukzam, M. . (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 115-124. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4274/3313>
- Syaparudin.A & Hertati.L.(2020). Penerapan Human Capital, Kualitas Pelayanan Pada Sistem Informasi Manajemen.@is The Best : Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise Volume 5, Nomor 1 (2020) Hal. 31-45
- Safkaur.O, & Hertati.L.(2020). Perubahan Struktur Modal Menyebabkan Perubahan Kinerja Keuangan *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan* 9(2) 94-105
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wulandari.W, Hertati.L, Antasari.R, Nazarudin .(2021). The Influence of the Covid-19 Crisis Transformative Leadership Style on Job Satisfaction Implications on Company Performance. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting (IJTC)* 2, (1) 17-36.