

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Aryan Danil Mirza. BR^{a*}, Ribka Tasya^b

^{ab}Universitas Lampung, Indonesia

^aaryan.danil@feb.unila.ac.id*

*korespondensi penulis

Received: 03 April 2023; Revised: 30 April 2025; Accepted: 30 April 2025

Abstrak

Sistem penilaian kinerja memberikan informasi yang berguna bagi manajer dan karyawan untuk membantu mereka menentukan tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan. Sementara itu di sisi lain, kompensasi ditenggarai sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian ini mencoba menelusuri sejauh mana peran kompensasi, baik finansial maupun non finasial terhadap kinerja individu. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi literatur dan sumber data sekunder dari literatur penelitian yang ada. Referensi yang ada menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non finansial telah berperan penting pada kinerja individu. Individu yang termotivasi oleh skema kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yang berujung pada peningkatan performa perusahaan. Secara keseluruhan, semakin baik kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, semakin baik kinerja individu yang perusahaan harapkan.

Kata kunci: Kompensasi; Finansial dan Non Finansial; Kinerja; Studi Literatur.

Abstract

Performance Evaluation Systems provide useful information to managers and employees to help them determine actions that are beneficial to the company. Meanwhile on the other hand, compensation is suspected as one of the factors that can improve employee performance. This research tries to explore how far the role of compensation, both financial and non-financial, has on employee performance. This study used a qualitative method with a literature study approach and secondary data sources from existing research literature. The research results show that financial and non-financial compensation play an important role in employee performance. Employees who are motivated by the compensation scheme offered by the company will try to improve their performance which will lead to an increase in the company's overall performance. This research is expected to be one of the references in research related to the role of compensation and employee performance.

Keywords: Compensation; Financial and Non-Financial; Employee Performance; Literature Study.

PENDAHULUAN

Penilaian Kinerja menjadi isu yang sangat penting di hampir semua lini organisasi, baik entitas bisnis maupun pemerintahan. Perusahaan menerapkan sistem pengukuran kinerja untuk mengkomunikasikan strategi mereka kepada berbagai pemangku kepentingan (Noe, dkk., 2014; Ittner dkk., 2003). Sistem pengukuran kinerja memberikan informasi yang berguna bagi manajer dan karyawan untuk membantu mereka menentukan tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan (Otley, 1999). Sistem penilaian kinerja juga akan memperjelas tugas dan tujuan karyawan, dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik dan lingkungan kerja yang sehat (Yuliansyah, dkk., 2016; Yuliansyah & Khan, 2015)

Terdapat beberapa aspek yang ditenggarai memberikan pengaruh pada kinerja individu dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, tanggung jawab dan pembagian tugas, serta kemampuan karyawan (Silaen, dkk., 2021). Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang dapat menaikkan kinerja perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk apresiasi atau penghargaan terhadap individu yang memiliki produktivitas tinggi dalam mewujudkan tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang maksimal dengan produktivitas yang tinggi. Adapun bentuk kompensasi yang dapat diberikan perusahaan adalah seperti komisi, bonus atau insentif, fasilitas, dan tunjangan. Setiap bentuk kompensasi tersebut dikategorikan ke dalam jenis kompensasi yang berbeda. (Alimin, 2020; Ardela, 2018)

Terdapat dua jenis kompensasi yang biasanya dilakukan perusahaan yaitu kompensasi finansial yang dapat berupa uang bonus, komisi, dan tunjangan, dan jenis yang kedua yaitu kompensasi non finansial yang dapat berupa pengakuan atau pujian serta lingkungan kerja yang nyaman. Perlu diketahui juga bahwa kompensasi finansial dikategorikan lagi ke dalam dua jenis berdasarkan sifatnya yakni bersifat langsung dan tidak langsung. (Gie, 2020; Risna, 2020).

Terdapat sejumlah temuan yang menyatakan bahwa kompensasi berhasil memediasi antara evaluasi kinerja terhadap kepuasan kinerja (Ardiansyah & Hasmawaty, 2021; Arifudin, dkk., 2020; Ariandi, 2018; Handayani, 2013; Jamil dan Raja, 2010). Para karyawan tentunya berharap memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kerja keras yang telah ia lakukan untuk perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan akan memperoleh banyak manfaat diantaranya seperti mempertahankan karyawan yang berkualitas, menjadi daya tarik saat perekrutan karyawan baru, dan memotivasi individu untuk memberikan produktivitas tinggi serta mencapai banyak prestasi (Maulina, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan kerja sama yang menguntungkan antara individu dan perusahaan (Andreani, dkk., 2020). Diraihnya prestasi kerja yang baik oleh karyawan sangat berdampak pada kemajuan dan keunggulan perusahaan, dan untuk membalas hal baik tersebut maka perusahaan haruslah memberikan imbalan atau kompensasi yang setimpal sebagai bentuk balas jasa atas prestasi kerja yang telah diraih untuk kemajuan perusahaan. (Andreani, dkk., 2020)

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk menelaah lebih lanjut mengenai peran kompensasi baik finansial maupun non finansial pada kinerja individu. Bagian tulisan selanjutnya akan membahas lebih menyeluruh mengenai kompensasi dan kinerja, serta dampaknya pada kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

1. Kompensasi

Kompensasi ialah suatu imbalan yang didapatkan karyawan berkenaan pekerjaan yang telah ia lakukan bagi suatu perusahaan atau organisasi, perihal kompensasi yang diserahkan pun dapat bersifat finansial ataupun non finansial. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai seluruh penerimaan yang dapat berbentuk uang atau bisa juga dapat berupa barang fisik, yang mana hal tersebut diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau sebagai bentuk terima kasih (imbal balik) atas kinerja individu pada perusahaan (Mujannah, 2019).

Sedangkan menurut pandangan Edwin (2007), kompensasi ialah merupakan suatu pemberian imbal jasa yang setimpal dan dibagikan secara adil kepada para karyawan suatu perusahaan yang mana hal ini dikarenakan mereka sudah berkontribusi dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pendapat lain dari Marwansyah (2010) menyebutkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat berbentuk finansial atau non finansial, dan kompensasi tersebut dibagikan dengan selayaknya dan seadil-adilnya bagi seluruh karyawan, kompensasi ini diartikan sebagai bentuk balasan atas kontribusi atau jasa yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan karena ia telah menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan telah mencapai target yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan diberikannya kompensasi diantaranya adalah untuk mempertahankan karyawan; meningkatkan kinerja karyawan; mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas; membantu perusahaan meraih target melalui kinerja para karyawannya; menciptakan keadilan baik internal ataupun eksternal; Untuk mengurangi biaya khususnya terkait biaya tenaga kerja; mematuhi aturan pemerintah terkait kesejahteraan tenaga kerja (Mujannah, 2019).

Terdapat dua asas kompensasi yang harus diperhatikan, yaitu asas adil dan asas layak dan wajar. Saat perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya maka yang menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi secara adil adalah disesuaikannya dengan beban kerja, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, risiko pekerjaan, jabatan atau jenis pekerjaan, dan lain sebagainya. Lewat asas adil maka akan terwujud atmosfer kerja yang sehat, tingkat disiplin yang tinggi, semangat kerja dan loyalitas yang tinggi. Artinya asas adil yang dimaksudkan disini tidaklah berarti para karyawan memperoleh jumlah kompensasi yang sama. Adapun untuk asas layak dan wajar haruslah bersifat relatif. Artinya dalam menetapkan besaran kompensasi yang hendak diberikan maka didasarkan atas dasar batas upah minimum yang mana telah diatur dan ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu kompensasi ini juga harus disesuaikan dengan keadaan eksternal konsistensi pada pasar tenaga kerja (Mujannah, 2019).

2. Kinerja

Nasution., dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan pencapaian kerja yang telah diraih oleh para karyawan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya pada sebuah perusahaan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai karyawan yang mana dapat

berupa kuantitas atau kualitas sesuai dengan amanah yang diserahkan perusahaan kepadanya. (Nasution, 2020)

Sedangkan Nursam (2017) memberi penjelasan bahwa kinerja merupakan kerelaan individu untuk mengerjakan suatu hal dan menyelesaiannya berdasarkan target yang telah ditentukan. Selain itu, Larasati (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan pada suatu periode. Jadi secara singkat, kinerja adalah suatu hasil kerja yang diraih oleh individu saat ia bekerja pada suatu perusahaan dan dalam hasil kerja tersebut diharapkan telah memenuhi target yang diharapkan.

Bagi sebuah perusahaan apabila menginginkan kinerja yang baik maka haruslah ada hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. (Erri, dkk., 2021) Dengan demikian terdapat berbagai upaya yang harus dilakukan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu, diantaranya lewat menyediakan kompensasi.

Apabila karyawan suatu perusahaan memperlihatkan kinerja yang rendah maka perusahaan akan menerima dampak negatifnya seperti misalnya terlambat bekerja, bolos bekerja, menunda pekerjaan, komunikasi yang buruk dengan rekan kerja dan atasan, bekerja seadanya, dan masih banyak lagi dampak negatif lainnya yang mana dari dampak tersebut akan mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas perusahaan. Menurunnya kinerja para karyawan akan sangat merugikan perusahaan, oleh karena itu pihak perusahaan haruslah menelusuri lebih jauh mengenai faktor apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja para karyawannya, salah satu faktor utamanya adalah kompensasi. (Fikri, dkk., 2019).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi literatur yang bersumber pada data sekunder dari artikel jurnal, buku atau media di internet. Peneliti menggunakan google scholar sebagai alat bantu untuk memudahkan pencarian. Studi Kualitatif memberikan keleluasan pada peneliti untuk memilih sumber bahan pustaka yang dirasa berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini kemudian dituangkan dalam catatan dan data deskriptif (Mantra, 2008). Tahapan dalam penelitian kualitatif ini adalah pertama dengan cara mengumpulkan bahan penelitian berupa sumber referensi. Kedua melakukan seleksi dan klasifikasi sesuai kebutuhan penelitian. Terakhir, menuangkan hasil penelitian dalam catatan berupa deskripsi tulisan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan suatu imbalan berupa uang yang mana diberikan kepada individu sebagai bentuk timbal balik atas apa yang sudah dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk kompensasi finansial ini sendiri mencakup kompensasi langsung dan tidak langsung (Musyafi, dkk., 2016). Contoh dari kompensasi finansial langsung diantaranya seperti gaji, upah, pembagian laba dan opsi saham, dan insentif. Sedangkan contoh dari kompensasi finansial yang tidak langsung adalah seperti cuti, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, pensiun, dan fasilitas kantor seperti kendaraan. (Mujanah, 2019).

Penelitian Sandora dan Ramadhan (2021) pada 50 orang karyawan dari PT Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru menunjukkan bukti bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja, pernyataan ini berdasarkan oleh jawaban responden saat mengisi kuesioner banyak yang memilih "sangat setuju" pada berbagai pernyataan contohnya seperti: kompensasi diberikan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan mendaftarkan semua karyawannya pada asuransi dan mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat karena tersedianya asuransi kesehatan, dan gaji atau upah yang diberikan disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Penelitian Musyafi, dkk (2016) pada PT PLN AJP Kota Malang, menunjukkan arah dimana kompensasi finansial, baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung, yakni insentif, gaji, THR, cuti, dan asuransi kesehatan berdampak positif terhadap kinerja individu. Pernyataan ini didasarkan pada perolehan rata-rata sebesar 4,09 dari variabel bebas yang artinya item-item yang terdapat dalam kompensasi finansial sangatlah mempengaruhi kinerja para karyawan. (Musyafi, dkk., 2016).

Penelitian Purba (2021) pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan dengan sampel 30 karyawan menyatakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawannya. Tentu saja para karyawan menganggap kompensasi adalah hal penting karena besarnya nilai kompensasi tersebut menunjukkan nilai kerja dari karyawan tersebut. Tingkat gaji pada setiap karyawan merupakan penentu skala hidupnya, di sisi lain jika gaji yang diperoleh relatif hal ini mencerminkan martabat, harga diri, dan status. Dengan demikian apabila upah atau gaji yang diperoleh dirasa tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka kepuasan kerja, motivasi, serta prestasi kerja para karyawan akan menurun (Purba, 2021). Kompensasi adalah salah satu upaya untuk meningkatkan ketiga hal tersebut karena kompensasi merupakan imbalan atas suatu hal yang telah dikerjakan karyawan bagi perusahaan dan dapat meningkatkan antusiasme atau energi semangat para karyawan untuk bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial ialah bentuk imbalan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawannya yang mana bentuk imbalan tersebut selain uang atau bisa dikatakan bentuk kompensasi ini berasal dari pekerjaan yang dilakukan dan suasana lingkungan kerja tersebut (Musyafi, dkk., 2016). Contoh dari kompensasi non finansial menurut Andreani, dkk. (2020) tugas yang menarik dan menantang, dan memperoleh pengakuan atas pencapaian. Selain itu kompensasi non finansial juga bisa berasal dari sisi lingkungan kerja, seperti misalnya partner kerja yang menyenangkan, sistem kerja yang adil, dan fasilitas kerja yang mendukung.

Penelitian Musyafi, dkk (2016) pada PT PLN area Malang, menemukan hasil bahwa kompensasi non finansial yang mencakup tujuh item diantaranya yakni tantangan dalam bekerja, tugas yang mengasyikkan, tanggung jawab, penghargaan, pencapaian, lingkungan kerja, dan supervisi yang handal, berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan. Selanjutnya penelitian Purba (2021) pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan dengan sampel 30 karyawan, memdapatkan bukti bahwa kompensasi non finansial sangat berdampak terhadap kinerja karyawan bank tersebut. Sedangkan penelitian Fredriksz (2017) pada PT Pelindo IV Ambon, menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja karyawannya.

Kompensasi non finansial tidak kalah penting dengan kompensasi finansial, hal ini dikarenakan kompensasi non finansial akan menciptakan rasa puas terhadap karyawan dan nantinya

akan berdampak pada kualitas kerja para karyawan. Kompensasi non finansial memiliki nilai psikologis yang cukup besar untuk tujuan perlindungan karyawan, pengakuan, retensi jangka panjang, dan peningkatan kompensasi karyawan. Mungkin banyak dari perusahaan yang mengalami kesulitan saat memberikan kompensasi non finansial untuk karyawannya karena sifat dari kompensasi ini adalah tidak berwujud dan mengarah pada subjektifitas pada karyawan (Jainab, dkk., 2021).

KESIMPULAN

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Para karyawan tentunya berharap memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah ia lakukan untuk perusahaan. Dengan memberikan kompensasi perusahaan akan memperoleh banyak manfaat diantaranya seperti mempertahankan karyawan yang berkualitas, menjadi daya tarik saat perekrutan karyawan baru, dan memotivasi individu dalam perusahaan untuk berusaha lebih keras lagi serta mencapai banyak prestasi (Maulina, 2019).

Berdasarkan literatur yang ada, kompensasi finansial dan non finansial akan memberikan dampak terhadap kinerja individu. Lewat adanya kompensasi, semangat dan motivasi individu dapat meningkat, sehingga hal ini tentunya akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan akan berdampak pada peningkatan profitabilitas atau perolehan laba perusahaan.

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan kerja sama atau hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Diraihnya prestasi kerja yang baik oleh karyawan sangat berdampak pada kemajuan dan keunggulan perusahaan, dan untuk membalas hal baik tersebut maka perusahaan haruslah memberikan imbalan atau kompensasi yang setimpal sebagai bentuk balas jasa atas prestasi kerja yang telah diraih untuk kemajuan perusahaan (Andreani, dkk., 2020).

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Pemilihan metode penelitian dengan pendekatan studi literatur menyebabkan penelitian ini memiliki subjektivitas tinggi pada penulis. Penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian lain seperti survei, eksperimen atau interview. Selain itu, penelitian ini hanya terfokus pada aspek kompensasi finansial dan non finansial pada kinerja individu yang notabene merupakan faktor eksternal dari sisi karyawan. Padahal masih terdapat faktor lain (internal) yang mungkin turut pula berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian di masa depan, dapat menganalisis faktor internal karyawan seperti tingkat Pendidikan, tingkat kesejahteraan, tingkat penalaran moral, komitmen, religiusitas dan beragam *personal value* lainnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alimin, J. (2020). *Ini 7 Faktor yang Bisa Mempengaruhi Kinerja Karyawan!* Dipetik Juni 2, 2022, dari greatdayhr.com: <https://greatdayhr.com/id-id/blog/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Andreani, J. L., Sulistiyan, E., & Azizah. (2020). Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 16-26.
- Ardela, F. (2018). *Para HR, Jangan Abaikan Pentingnya Manajemen Kompensasi (Compensation) di Tempat Kerja.* Dipetik Juni 2, 2022, dari finansialku.com: <https://www.finansialku.com/para-hr-jangan-abaikan-pentingnya-manajemen-kompensasi-compensation/>

- Ardiansyah, R., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 192-208.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84-90.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71-80.
- Edwin B. Flippo (2007), *Personel Managemen*, Edisi VII jilid 2, Terjemahan Alponso, S Penerbit Erlangga Jakarta.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 1897-1906.
- Fikri, M. A., Putra, U. Y., Tentama, F., & Kusuma, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Pemediasi Kesiapan Kerja. *Jurnal Optimum* , 15-29.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* , 143-152.
- Gie. (2020). *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Bentuk, Jenis, dan Tujuannya*. Dipetik Juni 2, 2022, dari accurate.id: <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kompensasi-perusahaan/>
- Handayani, D. F. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Randall, T. (2003). Performance implications of strategic performance measurement in financial services firms. *Accounting, organizations and society*, 28(7-8), 715-741.
- Jainab, S., Lamsah, & Yulianti, F. (2021). Analisis Peranan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru. Skripsi: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad.
- Jamil, B., & Raja, N. S. (2011). Impact of Compensation. Performance Evaluation and Promotion practices on Government Employees Vs Private Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 907-913.
- Larasati, N. H. (2020). *Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Dipetik Juni 4, 2022, dari m.diadona.id: <https://m.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html>
- Mantra, Bagoes.(2008). *Demografi Umum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marwansyah (2010), *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung
- Maulina, R. (2019). *Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi Karyawan di Perusahaan*. Dipetik Juni 2, 2022, dari Sleekr: <https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-manfaat-kompensasi-karyawan/amp/>
- Mujannah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 149-157.
- Nasution, I., Zulhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengrauh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* , 9-14.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2014). Ebook: *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management* , 167-175.

-
- Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. *Management accounting research*, 10(4), 363-382.
- Purba, P. T. (2021). Pengaruh Remunerasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1-13.
- Risna. (2020). *Kompensasi Untuk Karyawan, Apa Bentuk dan Jenisnya?* Dipetik Juni 2, 2022, dari Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya>
- Sandora, M., & Ramadhan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1-10.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., , et.al, (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2015). Strategic performance measurement system: a service sector and lower level employees empirical investigation. *Corporate Ownership and Control*, 12(3), 304-316.
- Yuliansyah, Y., Bui, B., & Mohamed, N. (2016). How managers use PMS to induce behavioural change in enhancing governance. *International Journal of Economics and Management*, 10(2), 509-530.