

Peran Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Serta Kompetensi Karyawan Sebagai Determinasi Utama Kualitas Kinerja Karyawan

Bunga Fanani^{1*}, Diah Nurdiwaty², Hestin Sri Widiawati³

^{1,2,3} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia

* E-mail: fibga42@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-05-2026

Revision: 28-06-2026

Published: 02-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.464

ABSTRAK

Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi dasar utama dalam menciptakan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan pada PT Irfai Berkah Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Irfai Berkah Sejahtera. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menerapkan Rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 94 karyawan dari total 1.500 karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera. Jumlah ini dianggap memadai untuk mewakili keseluruhan populasi dalam mengkaji peran kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, serta kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Regresi Linear Berganda. Hasil yang didapatkan yaitu Kompetensi Kinerja Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, kompensasi finansial tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, kompensasi non-finansial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation, both financial and non-financial, plays an important role in increasing employee motivation and loyalty to the company. Meanwhile, employee competency which includes knowledge, skills, and work attitudes is the main basis in creating quality performance. This study aims to analyze Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Competence, Employee Performance at PT Irfai Berkah Sejahtera. The population in this study is all employees who work at PT Irfai Berkah Sejahtera. Determination of the number of samples is done by applying the Slovin Formula, the number of samples used in this study is 94 employees from a total of 1,500 employees of PT Irfai Berkah Sejahtera. This number is

Acknowledgment

considered adequate to represent the entire population in studying the role of financial compensation, non-financial compensation, and employee competency on the quality of employee performance. The method used to analyze the data is Multiple Linear Regression. The results obtained are that Employee Performance Competence has a very important role in improving the quality of employee performance, financial compensation does not have a significant role in improving the quality of employee performance, non-financial compensation has a significant role in improving the quality of employee performance, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Employee Competence together have a significant effect on the Quality of Employee Performance.

Key word: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Competence, Employee Performance*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Menurut Aksa, Wa Ode Nur Ainun, dan Yehezkiel Junior N.S dalam (Fajar & Kurniawan,2025) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia bukan hanya tenaga pelaksana, tetapi juga penggerak utama dalam proses pencapaian produktivitas dan efisiensi organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dua faktor utama, yaitu kompensasi dan kompetensi. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi dasar utama dalam menciptakan kinerja yang berkualitas (Ginting et al., 2025)

PT Irfai Berkah Sejahtera merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2017 dan bergerak di berbagai bidang usaha, meliputi pengembangan hunian, jasa konstruksi, peternakan, pertanian, farmasi, serta sektor industri lainnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Irfai Berkah Sejahtera berkomitmen untuk menciptakan produk dan layanan yang berkualitas, terutama dalam sektor pengembangan properti yang menjadi fokus utamanya di wilayah Kediri dan sekitarnya. Berdasarkan hasil survei lapangan yang dilakukan di PT Irfai Berkah Sejahtera dengan jumlah karyawan sebanyak 1.500 orang, diketahui bahwa secara umum kualitas kinerja karyawan sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pencapaian target kerja yang relatif sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, kondisi tersebut juga didukung oleh pemberian kompen-

sasi, baik finansial maupun non-finansial, yang dinilai telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja. Namun demikian, permasalahan yang ditemukan terletak pada aspek kompetensi karyawan. Dimana masih terdapat sebagian karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan posisi atau bidang pekerjaan yang dijalankan, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan upaya yang lebih optimal dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun program pengembangan lainnya, agar kinerja yang dihasilkan dapat semakin maksimal dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta tujuan perusahaan.

Kualitas kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi Ardyansyah & Widodo (2024). Kualitas kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, motivasi, serta kompetensi, dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja serta sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan efektivitas kerja individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan sistem penghargaan dan pengembangan SDM yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan Mangkunegara dalam (Zaqiyah et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Inayat et al, 2023) menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang tinggi, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muizzuddin, 2023a) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Kompensasi finansial merupakan imbalan dalam bentuk uang atau manfaat ekonomi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Milkovich G. T dalam (Meliana et al 2024). Kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, insentif, dan program kesejahteraan. Kompensasi jenis ini berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan menciptakan rasa keadilan terhadap kontribusi yang telah diberikan (Dewi et al., 2023). Kompensasi finansial yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta menekan tingkat turnover karyawan. Semakin tinggi keadilan dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja dengan optimal (Fadila et al., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Wasis dan Aminin (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pemberian gaji, tunjangan, dan insentif yang sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Kompensasi non-finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi berupa kepuasan psikologis, pengakuan, dan kenyamanan kerja yang mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas (Meliana et al., 2024). Kompensasi non-finansial mencakup penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis antar rekan maupun atasan (Fadila et al., 2025). Kompensasi non-finansial berfungsi sebagai faktor motivasional jangka panjang karena menumbuhkan rasa dihargai dan keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Bentuk kompensasi ini seringkali lebih efektif daripada kompensasi finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Adiyanti & Nugraha, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Muizzuddin, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang mencakup penghargaan moral, hubungan interpersonal yang baik, dan iklim kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui secara sosial menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif. (Suryana et al 2024). Kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja karyawan karena kompetensi yang tinggi mencerminkan kemampuan adaptasi, ketelitian, dan tanggung jawab yang kuat. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul akan lebih mudah mengatasi tantangan pekerjaan, berinovasi, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal (Yolanda et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis, pengetahuan mendalam, serta sikap profesional yang baik cenderung bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan. Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian dari Adiyanti dan Nugraha, (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan menjadi salah satu determinan utama kualitas kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja secara mandiri, mengatasi permasalahan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, kualitas dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada aspek integrasi variabel yang digunakan dalam model penelitian. Jika sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan secara terpisah, penelitian ini menghadirkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengombinasikan kedua variabel tersebut bersama variabel kompetensi karyawan sebagai determinasi utama terhadap kualitas kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan sudut pandang baru karena tidak hanya menilai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tetapi juga menempatkan kompetensi sebagai faktor yang memperkuat,

menjelaskan, dan mengarahkan pengaruh kompensasi terhadap hasil kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal tanpa diimbangi dengan kompetensi yang memadai. Integrasi ketiga variabel ini menjadi kebaruan konseptual yang dapat memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan sinergis antara penghargaan, kemampuan individu, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Sebagai alternatif solusi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, serta kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada karyawan perusahaan sebagai responden penelitian. Populasi penelitian berjumlah 1.500 karyawan, kemudian ditentukan sampel sebanyak 94 responden menggunakan rumus Slovin agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara proporsional. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar hasil penelitian yang diperoleh bersifat objektif, valid, dan dapat dipercaya. Melalui pendekatan penelitian tersebut diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian nantinya dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pemberian kompensasi dan pengembangan kompetensi karyawan secara lebih efektif dan terarah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alasan peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis peran kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, serta kompetensi karyawan sebagai determinasi utama kualitas kinerja karyawan pada PT Irfai Berkah Sejahtera. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Irfai Berkah Sejahtera, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang developer hunian. Pemilihan perusahaan ini sebagai lokasi penelitian, yang beralamat di Jl. Dandang Gendis RT 55 RW 10, Sumber, Doko, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, Kode Pos 64182.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Irfai Berkah Sejahtera.

Pemilihan karyawan sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan bahwa merekalah pihak yang secara langsung merasakan dan menjalankan sistem kompensasi finansial maupun non-finansial yang diterapkan perusahaan, sekaligus menunjukkan tingkat kompetensi yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja mereka. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menerapkan Rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 94 karyawan dari total 1.500 karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera. Jumlah ini dianggap memadai untuk mewakili keseluruhan populasi dalam mengkaji peran kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, serta kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Regresi Linear Berganda.

Hipotesis

- H₁: Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera.
- H₂: Diduga Kompensasi Non-Finansial signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera.
- H₃: Diduga Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera.
- H₄: Diduga Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) satu sampel (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*). Uji ini dipilih karena lebih objektif dibandingkan analisis grafik yang bersifat subjektif. Syarat/Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, maka residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.
2. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) < 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51837006

Most Extreme Differences	Absolute		,065
	Positive		,065
	Negative		-,055
Test Statistic			,065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,345
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,333
		Upper Bound	,358

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari standar signifikansi yang diujikan yaitu 0,05. Maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan dinyatakan layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Adiyanti, 2023) Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi. Syarat/Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.
2. Jika nilai Tolerance ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi tidak layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial (X1)	,496	2,015
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,446	2,242
	Kompetensi Karyawan (X3)	,604	1,655

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2026

Hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di

bawah 10, dengan rincian sebagai berikut: variabel bebas Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,496 dan VIF sebesar 2,015, Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,446 dan VIF sebesar 2,242, Kompetensi Karyawan (X3) sebesar 0,604 dan VIF sebesar 1,655. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi, sehingga model ini memenuhi salah satu syarat asumsi klasik regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) pada masing-masing variabel independen. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara statistik secara lebih akurat. Syarat/kriteria Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai signifikan korelasi antara masing-masing variabel independen dengan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikan korelasi antara masing-masing variabel independen dengan $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,355	1,600		4,595	,000
	Kompensasi Finansial (X1)	-,135	,069	-,261	-1,956	,053
	Kompensasi Non Finansial (X2)	-,044	,070	-,088	-,630	,530
	Kompetensi Karyawan (X3)	-,014	,037	-,047	-,388	,699

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yang di tampilkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan korelasi antara masing-masing variabel independent dengan sig adalah sebagai berikut: variabel Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,053; variabel Kompenasasi Non Finansial (X2) sebesar 0,530; dan Kompetensi Karyawan (X3) sebesar 0,699. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti *variance* residual bersifat homogen (*homoscedasticity*) dan model regresi memenuhi asumsi klasik yang dipersyaratkan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan independen. Hasil pengujian

analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini, yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a	
		B	Std. Error
1	(Constant)	18,202	2,919
	Kompensasi Finansial (X1)	,199	,126
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,020	,128
	Kompetensi Karyawan (X3)	,399	,067

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4 Hasil uji regresi linier hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai constant (a) sebesar 18,202, sedangkan X1 nilai B sebesar 0,199, X2 nilai B sebesar 0,020, dan X3 nilai B sebesar 0,399. Rumus persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 18.202 + 0.199 X_1 + 0.020 X_2 + 0.399 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda yang telah di paparkan di atas, maka dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. Constant (α) = 18,202 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kompetensi Karyawan (X3) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kualitas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 18,202. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat dasar Kualitas Kinerja Karyawan yang telah ada meskipun tanpa pengaruh dari ketiga variabel kompensasi tersebut.
2. Koefisien $X_1 = 0,199$ berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Finansial, dengan asumsi variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kompetensi Karyawan (X3) tetap, maka Kualitas Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,199 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki hubungan searah dengan Kualitas Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.
3. Koefisien $X_2 = 0,020$ berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompensasi Finansial, dengan asumsi variabel Kompetensi Finansial (X1) dan Kompetensi (X3) tetap, maka Kualitas Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,020 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki hubungan searah dengan Kualitas Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik kompensasi finansial yang diberikan, maka cenderung semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan.
4. Koefisien $X_3 = 0,399$ bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Karyawan, dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) tetap, maka

Kualitas Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawab memiliki hubungan searah dengan Kualitas Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi karyawan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (variabel terikat) dalam suatu model regresi, dengan mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen yang terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien mendekati satu mendakan variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) penelitian ini disajikan pada tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R Squar*)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.464	.448	2.556	1.938

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjust R Squar*) adalah sebesar 0,448 atau setara dengan 44,8%, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Kriteria pengambilan keputusan (dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$):

1. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. jika nilai signifikansi uji t > 0,05, maka hipotesis nol (H₀) tidak ditolak (diterima), dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak. Artinya, variable independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,202	2,919		6,235	,000
	Kompensasi Finansial (X1)	,199	,126	,165	1,585	,116
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,020	,128	,017	,157	,876
	Kompetensi Karyawan (X3)	,399	,067	,565	5,974	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 6 dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6, diperoleh bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,585 dengan nilai signifikansi sebesar 0,116. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,116 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan variabel dependen dalam penelitian ini
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6 diperoleh bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi sebesar 0,876. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,876 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, besarnya kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6 diperoleh bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi karyawan yang diberikan perusahaan, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan penghargaan non-materi lainnya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pada PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026

Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan (dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$):

Tabel 7. Hasil Uji t (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561,058	3	187,019	28,621	,000 ^b
	Residual	646,903	99	6,534		
	Total	1207,961	102			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.11 ANOVA, uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kompetensi Karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,621 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variable, Kompensasi Finansial, Kompensasi Finansial, dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menjelaskan perubahan Kualitas Kinerja Karyawan. Semakin baik penerapan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi karyawan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti pada PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026.

PEMBAHASAN

Pengaruh Peran Kompensasi Finansial terhadap Kualitas Kinerja Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 1,585 dan nilai signifikansi sebesar 0,116, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kualitas

kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tidak hanya berorientasi pada imbalan materi dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta kompetensi yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Namun, kompensasi finansial tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja apabila kebutuhan non-material dan aspek profesional karyawan belum terpenuhi secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi finansial saja belum tentu diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Adiyanti, 2023) yang mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi finansial tetap penting sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, namun faktor tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja secara signifikan. Selain itu penelitian juga didukung penelitian terdahulu menurut (Alkhilyatul, 2024) perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pengaruh Peran Kompensasi Non-Finansial terhadap Kualitas Kinerja Karyawan di PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA Periode Tahun 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 0,157 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,056, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi non-finansial tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dapat ditolak.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Bentuk kompensasi non-finansial seperti penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, pengakuan dari perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Menurut Sudaryo (2023), kompensasi non-finansial diberikan sebagai bentuk pemeliharaan dan motivasi agar karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memperoleh dukungan dalam pengembangan dirinya, mereka cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab, loyalitas, dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, kompensasi non-

finansial menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori (Muizzuddin, 2023) memperlihatkan bahwa kebutuhan psikologis dan sosial karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk kualitas kinerja. Oleh karena itu, didukung oleh penelitian (Adiyanti, 2023) perusahaan tidak hanya perlu fokus pada pemberian kompensasi dalam bentuk finansial, tetapi juga harus memperhatikan aspek non-finansial yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, kualitas kinerja karyawan akan meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif (Sayuti & Fira, 2024)

Pengaruh Peran Kompetensi Karyawan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan di PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA Periode Tahun 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,974 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kualitas kinerja dalam perusahaan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap kerja dapat membantu karyawan melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo dalam Wijayanto et al. (2021), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik perilaku yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi upaya yang penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Lestari, 2023) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berhubungan langsung dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian (Farida, 2025) Kompetensi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih profesional, produktif, dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian ini (Anwar, 2024) juga mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat dicapai dalam menjalan-

kan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Pengaruh Simultan Peran Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Serta Kompetensi Karyawan Sebagai Determinasi Utama Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang ditunjukkan melalui tabel ANOVA memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non-Finansial (X2), dan Kompetensi Karyawan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) di Pt Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,621 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), serta nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama. Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021), pencapaian kinerja yang optimal memerlukan adanya keseimbangan antara penghargaan yang diberikan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kompensasi finansial berfungsi memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, kompensasi non-finansial berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan kompetensi menjadi modal utama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola secara terpadu, maka akan tercipta kondisi kerja yang mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil serta mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, model penelitian yang digunakan dalam studi ini dinyatakan layak (*fit*) dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di PT Irfai Berkah Sejahtera.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kinerja Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja yang dimiliki karyawan terbukti mampu mendukung

penyelesaian tugas secara lebih efektif dan efisien. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan maupun penurunan kompensasi finansial belum tentu memberikan dampak langsung terhadap kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Kompensasi non-finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non-materi, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi non-finansial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Secara simultan ketiga variabel hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi Non-Finansial dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera periode tahun 2026. Maka dalam hal ini, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor tersebut secara terpadu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ajar, B., Metodologi, P., Bagi, P., Akuntansi, M., Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Andriani, Y., & Suryani, T. (2025). Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan: Apakah Motivasi dan Kepuasan Kerja Berperan Sebagai Mediator? *Jurnal Manajerial*,

12(03), 560–580. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i03.10232>

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Anzhori, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Ptpn Iii Rantauprapat. Universitas Medan Area.
- Ardyansyah, S., & Widodo, S. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *COMMODITIES : Journal of Economic and Bussiness*, (1).
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Damayanti, M. (2023). Skripsi Hubungan Antara Kebiasaan Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 21 Batang Hari. Universitas Jambi.
- Dewi, A. R., Bayu, G., & Parwita, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali. 4.
- Fadila, N. E., Sumarni, M. 2, Manajemen, P., Tinggi, S., Yapis, I. E., Akuntansi, P., Korespondensi, E., & Kunci, K. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Issues*, 8.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, M. A., & Kurniawan, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan di BMT 071 Sampit. *Journal Of Social Science Research*. V5i1.
- Flippo, E. B. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Ginting, D., Marnisah, L., & Halin, H. (2025). Analisis Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(2), 434–440. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i2.7300>
- Haniah, N. (2013). Uji normalitas dengan metode Liliefors. *Statistika Pendidikan*, 1(1), 1–17. <http://statistikapendidikan.com>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, A., & Siregar, B. (2024). Metode pengukuran skala Likert dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Penelitian*, 8(2), 45–56.
- Huda, J. A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Financial and Non-Financial Compensation on Employee Productivity. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(5), 281–293. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i5.383>
- Imani, Zahra Firdausy (2022) Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Rajawali Berdikari). Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Manajemen, J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja

Rosdakarya.

Meliana, P., 1, S., Hidayatullah, A. R., & Wildan, M. A. (2024a). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 5178–5187.

Muizzuddin, A. (2023a). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.61722/jiem.v1i3.252>

Murjani. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Nastitiadi, A. (2025). Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Adi Raya Construction Tugas Akhir. Universitas Airlangga.

Non, R., Tinneke, B., Tumbel, M., Kalangi, J. A. F., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. In *Productivity* (Vol. 2, Number 3).