

**Literature Review : Pengaruh Kompensasi (Finansial) Dan Kompensasi (Non Finansial)
Terhadap Kinerja Karyawan**
***(Literature Review: Effect of Compensation (Financial) and Compensation (Non-Financial) on
Employee Performance)***

Siti Nur'aisyah

Prodi Manajemen Universitas Nusa Putra

Jl. Raya Cibat Cisaat No.21, Cibolang Kaler, Kec. Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat
43152

Email : sitiaisyah46@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk berupa uang atau barang langsung atau tidak langsung. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan dalam kebutuhan yang dinikmati oleh seorang karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, maka kepuasan kerja akan semakin baik. jadi sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan adalah sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Tujuan dari Literature Review ini adalah untuk mereview faktor apa sajakah yang menjadi pengaruh kompensasi (Finansial) dan Kompensasi (Non Finansial). Metode Literatur review dilakukan berdasarkan issue, metodologi, persamaan dan proposal penelitian lanjutan. Populasi adalah objek/subjek dalam wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Sampel yang digunakan adalah seorang karyawan. Berdasarkan hasil dari 15 penelitian didapatkan bahwa pengaruh kompensasi (finansial) dan kompensasi (Non Finansial) terhadap kinerja Karyawan dapat berasal dari faktor Motivasi, Serikat Pekerja, Posisi Jabatan Karyawan, Jenis dan Sifat Pekerjaan, Kemampuan Karyawan dalam bekerja, Pendidikan. Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Kata kunci : Kompensasi (Finansial), Kompensasi (Non Finansial), Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Compensation is an income in the form of money or goods directly or indirectly. The amount of compensation reflects the status, recognition and level of fulfillment in the needs enjoyed by an employee and his family. If the status, and the fulfillment of needs becomes more and more, then job satisfaction will be better. so actually the location of the importance of compensation for employees is as a seller of energy (physical and mind). The purpose of this Literature Review is to review what factors influence compensation (Financial) and Compensation (Non-Financial). Method Literature review is carried out based on issues, methodologies, similarities and further research proposals. Population is the object/subject in the generalization area that has certain qualities and characteristics. The sample used is an employee. Based on the results of

15 studies found that the effect of compensation (financial) and compensation (non-financial) on employee performance can come from factors of motivation, unions, employee positions, type and nature of work, employee abilities at work, education. Partially direct financial compensation and indirect financial compensation have a significant effect on performance

and non-financial compensation has no significant effect on performance.

Keywords: Compensation (Financial), Compensation (Non-Financial), Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan dan kestabilan suatu perusahaan. Keberhasilan pada suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Salah satu faktor untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2006:442), kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang bersifat finansial dapat berupa upah/gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial dapat berupa fasilitas kesehatan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, akan membuat karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk bekerja dengan baik, Pekerjaan yang menarik, Lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Baik Kompensasi finansial maupun non finansial sangat penting peranannya sebagai faktor motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kehidupan berorganisasi.

Pada dasarnya Kinerja di tentukan dengan tiga hal, yaitu : Kemampuan, Keinginan, dan Lingkungan. Jika ingin mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih termotivasi sehingga kinerja karyawan semakin baik. Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam pemberian sebuah kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Para atasan perusahaan harus mepedulikan para karyawannya dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian bentuk kompensasi yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

BAHAN DAN METODE

Bab ini dibahas dengan strategi dalam mencari jurnal yang digunakan dalam Literature Review. Jurnal yang digunakan penulis dalam literature review didapatkan melalui database penyedia jurnal internasional Proquest dan jurnal Scientific Indonesia melalui website google scholar. Peneliti menuliskan kata kunci sesuai MESH (Medical, Subject, Heading) yaitu Kompensasi (Finansial), Kompensasi (NonFinansial), dan Kinerja Karyawan. Mengenai pemilihan bahasa tidak dilakukan karena semua jurnal yang didapatkan telah menggunakan Bahasa Indonesia.

Hal lain yang relevan, Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi Pengaruh Kompensasi (Finansial) dan Kompensasi (NonFinansial).

HASIL

1) Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian

Pada penelitian Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017) dan Irawan, D. H. (2014) Memiliki masalah yang sama sebagai poin penting dalam penelitiannya yaitu Pada Kompensasi NonFinansial tidak signifikan. Penelitian Irwan, D. H. (2014), mendefinisikan bahwa Kompensasi Nonfinansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(1,827 < 2,920)$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini variabel kompensasi non finansial terdiri dari 2 indikator, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan para agen, dimana mayoritas agen berpendidikan terakhir SMA. Selanjutnya pada penelitian Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017), mendefinisikan bahwa secara parsial Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Karena Kompensasi Non Finansial (X_3) signifikan $p\text{-value} = 0,912 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kompensasi Non Finansial (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan menurut penelitian Wibowo, G. (2014), menyatakan bahwa Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Jadi apabila salah satu jenis kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, meski kompensasi yang lain sesuai dengan harapan karyawan. Begitupula menurut Hamdan, E. (2014), menunjukkan bahwa pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Karena hasil dari penelitiannya pada

Hipotesis Statistiknya yaitu $H_0-3 \beta_3 = 0$, yang berarti kompensasi Finansial dan kompensasi Non Finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019) kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial Juga bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group. Karena Nilai t hitung variabel kompensasi finansial adalah

4.190 yang berarti $> t$ tabel dengan nilai -1.664, dan nilai sig. Dari variabel kompensasi finansial adalah 0.000 sehingga $< 0,05$, yang berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group. Kemudian pada Nilai t-hitung variabel kompensasi nonfinansial adalah 6.491 yang berarti $> t$ -tabel dengan nilai -1.664, dan nilai sig. variabel kompensasi nonfinansial adalah 0.000 sehingga $< 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data tersebut oleh peneliti yaitu kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial disimpulkan secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan.

2) Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan

Dari 15 penelitian yang digunakan 11 diantaranya menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Tetapi 2 diantaranya ada yang menggunakan penelitian kuantitatif Eksplantif yaitu Leonardo, E. (2015) dengan Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner Dan Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017) Menggunakan Kuantitatif Asosiatif, dengan menggunakan Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Bariah, C., & Aprimana, S. E. (2019), memilih desain penelitian menggunakan Metode penelitian yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda dan diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Lenni, N. (2014) menggunakan Metode penelitian uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heteroskedasitas, serta uji regresi berganda) dengan menganalisis data menggunakan SPSS Versi 21. Sedangkan Suseno, E. S. (2014) memilih menggunakan Jenis penelitian Explanatory Research menggunakan metode kuesioner, dengan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

1) Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai bentuk balas jasa kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi finansial dan nonfinansial yang bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki hasil t hitung dari kompensasi finansial (X_1) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan Signifikansi dari t-hitung dari kompensasi non-finansial (X2) adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hamdan, E. (2014).

Hal ini juga memiliki kesamaan dengan Wibowo, G. (2014). Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017), yaitu secara parsial Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena Kompensasi Non Finansial (X3) signitif $p\text{-value} = 0,912 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau Kompensasi Non Finansial (X3), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 1. Tabel Literature Review

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1.	Lenni, N. (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan	Metode penelitian menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, serta uji regresi berganda.	Hasil sampel dalam penelitian ini yaitu seorang Karyawan PT.Pertamina EP Bunyu Field yang berjumlahkan 84 orang .	Penelitian ini menggunakan Analisis data menggunakan SPSS Versi 21	Penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan nonfinansial (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,217 > 3,98$) dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,528. Melalui analisis uji t masing-masing variabel X memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($2,249, 2,101 > 1,989$) serta variabel kompensasi non finansial yaitu variabel yang dominan

						berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 252.
2.	Bariah, C., & Aprimana, S. E. (2019).	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Mall Bireuen	Metode analisa data yang diperoleh adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.	penelitian ini melakukan sampel terhadap 20 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013 hingga 2016, Data tersebut diperoleh dari angket yang disebarakan dengan sejumlah 40 sampel karyawan sebagai responden.	Penelitian Ini didapatkan menggunakan teknik purposive sampling.	Hasil penelitian ini mengutarakan tingkat pencapaian Kompensasi Finansial karyawan Suzuya Mall Bireuen, sebesar 80,5%. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan bahwa dari aspek kompensasi finansial sudah baik dirasakan karyawan.
3.	Irawan, D. H. (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	Jenis penelitian ini ditetapkan dengan pendekatan kuantitatif.	Sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 68 orang agen	Teknik analisis data yang dipakai yaitu berupa eteknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan	Berdasarkan hasil uji parsial dalam variabel kompensasi finansial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,188 > 2,920$), Yang berarti secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,827 < 2,920$), jadi

						kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4.	Hamdan, E. (2014).	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada.	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Buana Persada Surabaya yang berjumlah 80 orang	Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya.
5.	Wibowo, G. (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya	Jenis penelitian yang dipakai yaitu menggunakan kuantitatif.	Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya berjumlah 68 orang berasal dari 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang.	Teknik analisis data yang dipakai yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji t	Hasil penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan
6.	Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja operator perusahaan SPBU BS Group.	Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja

		Spbu Bs Group).				
7.	Leonardo , E. (2015)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia.	Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuantitatif eksplanatif.	Populasi penelitian ini yaitu seorang karyawan PT. Kopanitia berjumlah 50 orang, yang terdiri dari karyawan divisi administrasi, produksi, pemasaran, dan HRD.	Metode pengumpulan data yaitu sebuah angket atau kuesioner	Hasil dari penelitian ditemui yaitu bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.
8.	Marliani, M. D., Parengku an, T., & Lengkon g, V. P. (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telom Manado	Penelitian ini berpendekatan kuantitatif yang berjenis asosiatif.	Populasi dalam penelitian ini yaitu seorang pegawai PT. Telkom Manado.	Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian secara bersamaan Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung

						berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.
9.	Suseno, E. S. (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember).	Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research.	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan tetap BRI Cabang Jember	Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Dari perhitungan uji F diketahui bahwa $F_{hitung} = 41,698 > F_{tabel} 1,968$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Afrida, Z. (2014)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada	Metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif.	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT.Ekamas Fortuna Malang yang berjumlah 276 karyawan.	Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : Kuisioner, Wawancara,	Hasil penelitian ini kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

		karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna Malang).			Dokumentasi	kinerja karyawan.
11.	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 (Apj) Malang).	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan Kuantitatif	Populasi dari penelitian ini adalah Lokasi penelitian, yang memungkinkan mendapatkan data sesuai dengan sampel yang akan diuji, yaitu sampel yang secara kuantitatif dan kualitatif terpenuhi dengan program kompensasi yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya.	Analisis data menggunakan analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang dapat diartikan bahwa jika peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan maka, kinerja karyawan akan meingkat.
12.	Siahaan, A. J. (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Indonesia (Persero) Pematang Siantar.	Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Unit Pematang Siantar yang bekerja di bidang-bidang tertentu Sebanyak 90 orang.	Penelitian yang digunakan, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul	Hasil penelitian tersebut Secara parsial diketahui terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

13.	Indah Permata Sari S, E., Madjid, N., & Ruslan, M. (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Indosawit Subur) (Doctoral Dissertation, Uin Sulthan Thaha Saifuddin).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Indosawit Subur lebih tepatnya pada Kebun Plasma berjumlah 100 orang.	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dengan Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.	Hasil pengolahan data menggunakan uji T (Parsial) variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,564 > 1,677$). Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) T_{hitung} sebesar 3,559, yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,559 > 1,677$). Maka dapat disimpulkan Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Indosawit Subur.
14.	Suryani, S., & Ningsih, S. (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.	Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan perbankan yang berada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan

		Tembilahan.				ditembilahan.
15.	Jonathan, T. F. (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa.	jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif	Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 97 responden dengan menggunakan metode convenience sampling.	Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier dan uji hipotesis.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja karyawan, Berdasarkan hasil dari 15 penelitian yang penulis dapatkan bahwa pengaruh kompensasi (finansial) dan kompensasi (NonFinansial) terhadap kinerja Karyawan yang dapat berasal dari faktor Motivasi, pendidikan, Kemampuan Karyawan dalam bekerja, dan Posisi Jabatan Karyawan.
2. Masing masing dari hasil penelitian memiliki perbedaan dan persamaan pemberian Kompensasi. Karena setiap perusahaan pasti mengadakan program kompensasi agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan . kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.
3. Setiap adanya Kompensasi disuatu perusahaan pasti ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Seperti padahal hasil data penelitian yaitu secara persial kompensasi non finansial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini variabel kompensasi non finansial terdiri dari 2 indikator, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan maka peneliti memberikan saran dan masukan, yaitu :

1. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan.
2. perusahaan harus bisa meningkatkan kompensasi Non-Finansial karyawan. Karena faktor ini berkontribusi paling besar terhadap kinerja atau motivasi karyawan. Tidak hanya Non-Finansial tetapi juga Pada Kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja terhadap karyawan.
3. Bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan besaran gaji yang sesuai dengan harapan karyawan, besaran insentif sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan serta mempertimbangkan kebijakan-kebijakan kompensasi yang ada agar dirasakan adil bagi seluruh karyawan.
4. Dalam kaitannya dengan kompensasi non finansial, perusahaan sebaiknya memperbaiki beberapa aspek yaitu kesempatan pelatihan, cuti kerja, fasilitas transportasi, kenaikan pangkat, dan kesempatan pendidikan, terutama pada kesempatan pelatihan, dengan cara mengadakan pelatihan untuk seluruh tenaga kerja operator secara rutin setiap tahun untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu

KEPUSTAKAAN

- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Lenni, N. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(4), 513-526.
- Hamdan, E. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan PT. Samudera buana persada. *Agora*, 2(1), 608-612.
- Afrida, Z. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).

- Suseno, E. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2).
- 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 (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 149-157.
- Wibowo, G. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, 2(1), 632-642.
- Bariah, C., & Aprimana, S. E. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Mall Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 8(15), 1-7.
- Siahaan, A. J. (2019). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA INDONESIA (PERSERO) PEMATANG SIANTAR.
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP TENAGA KERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA SPBU BS GROUP). *Business Management Journal*, 15(1).
- INDAH PERMATA SARI S, E., Madjid, N., & Ruslan, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR) (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin).
- Suryani, S., & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan keuangan*, 8(2), 73-84.
- Jonathan, T. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa. *Agora*, 2(1), 613-620.