
Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Colombus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo

Muhammad Celvin Ibrahim, Irwan Yantu, Andi Yusniar Mendo

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo³

Email: muhammadcelvinibrahim@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine how much Non-Financial Compensation has a partial effect on Employee Performance. The sample of this research is 31 employees of PT. Colombus Cash and Credit Electronics and Furniture. Sampling using non-probability sampling and using primary data. Data analysis used linear regression analysis. The results showed that compensation has a positive effect on the performance of employees at PT. Colombus Cash and Credit Electronics and Furniture. These results indicate that the better the compensation, the better the performance of employees of PT. Colombus Cash and Credit Electronics and Furniture. The compensation variable that explains employee performance variables is 64.0%, while the remaining 36.0% is influenced by other variables not examined and explained in this study.*

Keywords: *Non-Financial Compensation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Sampel penelitian ini adalah 31 karyawan PT. Colombus Cash and Credit Elektronik dan Furnitur. Pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dan menggunakan data primer. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Colombus Cash and Credit Elektronik dan Furnitur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Colombus Cash and Credit Elektronik dan Furnitur. Variabel kompensasi yang menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi Non Finansial; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang menguasai bidang tugasnya dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber

daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT Columbus Cash dan Credit Electronic dan Furniture, yang beralamat Komp. ruko Jimbo Niaga, Kav. 1-3, Jl. Imam Bonjol, Limba B Selatan, Limba B, Kota Sel., Gorontalo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan (Sugiyono: 2018).

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT. Columbus Cash dan Credit Electronic dan Furniture Kota Gorontalo. Jumlah Populasi yang terdapat pada perusahaan PT. Columbus Cash dan Credit Electronic dan Furniture Kota Gorontalo sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner atau angket. Dengan cara menyebarkan link kuesioner yang sudah dibuat dan dibagikan kepada para karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika koefisien validitas > nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Pada variabel kompensasi non finansial (X), dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dimana hasil pearson correlation menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpa Cronbach > 0.60 (Ghozali, 2018) maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

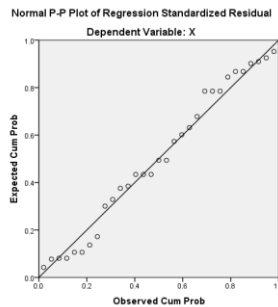
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kompensasi Non Finansial	0,844	0,6	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,725	0,6	12	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian cronbach alpha di atas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach alpha >0,6.

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik probability plot.



Gambar 1. P-Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.019	5.310		1.510	.142
	Kompensasi Non Finansial	.684	.095	.800	7.177	.000

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: $\hat{y} = a + bX$

$$\hat{y} = 8,019 + 0,684X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,019 menunjukkan nilai rata-rata variable kompensasi non finansial sebesar 8,019 dengan ketentuan nilai variabel kinerja karyawan bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (kompensasi non finansial) sebesar 0,684 atau 68,4% menunjukkan setiap perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 1 persen akan kompensasi non finansial sebesar 68,4%.

Uji Hipotesis

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.019	5.310		1.510	.142
	Kompensasi Non Finansial	.684	.095	.800	7.177	.000

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 7,177 dan nilai t-tabel sebesar 1,699, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel ($7,177 > 1,699$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.800 ^a	.640	.627	2.094	.640	51.511	1	29	.000

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,640 atau sebesar 64,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 64,0% variabel Kompensasi Non Finansial dapat dijelaskan oleh Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Colombus Cash dan Credit. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika pemberian kompensasi non finansial baik, maka kinerja karyawan pada PT Colombus Cash dan Credit juga akan meningkat. Sebaliknya jika pemberian kompensasi non finansial buruk, maka kinerja karyawan pada PT Colombus Cash dan Credit juga akan menurun.

Tetapi berbeda dengan pihak sales dari departemen marketing tidak datang ke perusahaan di jam yang di tentukan perusahaan tidak masalah bagi perusahaan. Perusahaan menganggap pihak sales dari departemen marketing ini sales berkerja diberikan target penjualan dari perusahaan. Target ini yang mengejar pihak sales. Kalau karyawan departemen marketing ini tidak mencapai target sesuai harapan perusahaan, Pihak sales tidak akan mendapat kompensasi dari perusahaan. Tidak ada hukuman pemotongan gaji yang diberikan kepada pihak sales atas keterlambatan datang di perusahaan.

Hubungan variabel kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan menurut Rafi Jodi Kuria (2016) bahwa pemberian kompensasi non finansial yang tepat merupakan salah satu cara untuk mencapai kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila pemberian kompensasi non finansial sesuai yang di diharapkan oleh karyawan maka hasil kinerja karyawan meningkat. Jika pemberian kompensasi non finansial tidak sesuai harapan karyawan maka hasil kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel kompensasi non finansial diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan indikator responsibility for work (tanggung jawab terhadap pekerjaan). Hal ini di buktikan oleh karyawan yang berusaha melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal dan tanggung jawab. Adapun beberapa kategori indikator yang memiliki penjelasan antara lain, work challenge (tantangan bekerja) perusahaan harus mengadakan cros-training sehingga karyawan bisa merasakan peran dan tanggung jawab lain dari pekerjaan sehari-harinya atau mengirim karyawan untuk berpartisipasi ke dalam seminar dan konfrensi yang dapat menambah wawasan mereka. Indikator selanjutnya opportunity to get recognition (kesempatan mendapatkan pegakuan) yang dimana perusahaan harus selalu memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang dilakukan, karena secara tidak langsung, apresiasi, pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan lain untuk memberikan kinerja yang lebih terhadap pekerjaan. Hasilnya, motivasi karyawan akan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Kategori yang lemah yaitu dengan indikator interesting tasks (tugas yang menarik) dalam hal ini karyawan kurang mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan indikator Kualitas Kerja alasannya dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Adapun 2 kategori yang lemah yaitu dengan indikator Efektivitas dan Kemandirian dalam hal ini karyawan masih kurang memahami masalah dengan cepat. Dan 2 kategori lain ialah Kuantitas dan Ketepatan waktu, dalam kuantitas perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat agar usaha yang dijalani untuk mencapai target menjadi searah dan dapat di evaluasi dengan baik. Yang terakhir ialah ketepatan waktu dalam hal ini karyawan harus membuat rencana apa saja yang akan dilakukan keesokan harinya sesuai dengan prioritas dan waktu yang dibutuhkan untuk mengatur dan selesaikan masing-masing pekerjaan (to-do-list).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Colombus Cash dan Credit", peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Colombus Cash dan Credit. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemberian kompensasi non finansial baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika pemberian kompensasi non finansial dalam kinerja karyawan buruk maka hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ikut menurun.

SARAN

Dapat dilihat dari kelemahan dari variabel kompensasi non finansial yaitu karyawan yang kurang mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain, saran yang dapat dilakukan adalah akui dan hargai setiap pendapat atau perbaikan dari karyawan lain dan cari tahu dari sudut pandang karyawan lain agar akar permasalahan mampu terlihat. Adapun variabel kinerja karyawan yang memiliki kelemahan dari indikator efektivitas dan kemandirian, yaitu karyawan yang masih kurang memahami masalah dengan cepat untuk itu solusinya ialah memposisikan diri sesuai keahliannya atau karyawan harus mencari tahu penyebab dan alasan tersebut. Terkadang ada karyawan yang tidak diposisikan sesuai dengan keahlian untuk itu coba posisikan karyawan sesuai dengan keahlian agar dia lebih paham dalam berkerja dan mampu menggunakan kemampuan secara penuh dan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi. Dan salah satu cara untuk menangani karyawan berkinerja rendah adalah meminta mereka untuk melakukan perubahan, pastikan anda selalu mengucapkan terima kasih atas usaha atau pekerjaan yang karyawan anda lakukan. Lanjutkan dengan memberikan feedback setiap performa dan berikan insentif jika performa mereka sangat bagus. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Andea Debby Prameida Nugraheni (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

- Anggia Nurul Susanti (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Arjil Rahman Sahli (2019) Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Kepuasan Pelanggan Goride Jakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Ayu Diana Dewi (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya, Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Ayu Diana Dewi (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya, Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Besti Lilyana, Viola De Yusa, Irma Yutami (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Rudant Maju Selaras, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Deri Andini (2020) Menumbuhkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Melalui Pedagogik Kreatif Dalam Pembelajaran Sejarah, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- Eka Rahmawati (2021) Pengaruh Teladan Pimpinan, Kompensasi, Pengawasan Melekat Dan Sanksi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Kantor Pusat Pdam Giri Tirta Kabupaten Gresik, Universitas Muhammadiyah Gresik
- I Nyoman Okta Parama Yoga, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana (2022) Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Bali, Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Fairus (2020) Analisis Pengendalian Internal Atas Sistem Dan Prosedur Penggajian Dalam Usaha Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Pada Pt Pancaran Samudera Transport, Jakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Fairus, Hamdani Syah (2020) Analisis Pengendalian Internal Atas Sistem Dan Prosedur Penggajian Dalam Usaha Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Pancaran Samudera Transport, Jakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
- Franfascal Niko Denal Khaq, Beny Mahyudi Saputra, Nurhidayati Nurhidayati (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Islam Kadiri
- Hinaya, Suryati (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, Universitas Andi Djemma
- Irham Rif'an Sulhi (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta
- Ita Nuaeni (2020) Pengaruh Pengalaman Bisnis Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Upi, Universitas Pendidikan Indonesia
- Jeferson Siahaan, Edi Supriyadi (2022) Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dispusipda Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawa, Sekolah Tinggi Teknologi Bandung
- Khulwatul Iimaaniyah (2019) Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya, Universitas Muhammadiyah Surabaya
- M. Gusthy Ade (2020) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat, Motivasi, kompensasi, kinerja, Universitas

Pembangunan Panca Budi

Mangasa Panjaitan, Ade Oktaviani Sinaga, Eva Deliana Manurung (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia, Universitas Methodist Indonesia

Merlina Aspita, Edi Sugiono (2018) Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot, Universitas Nasional

Monica Sesaria (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Dynaplast Cibitung (DP04), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Muhammad Farhan Maulana, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2022) The Effect Of Motivation, Communication And Financial Compensation On Employee Performance At Adis Dimension Footwear Cooperative Company Balaraja Tangerang, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Noto Susanto, N Lilis Suryani, Iman Syatoto , Darmadi (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat

Nova Andreani Putri (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih/Sumber Daya Manusia(SDM,), Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih

Nuning Indah Pratiwi (2017) Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi, Universitas Pendidikan Nasional

Nurhasanah. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Purba Padila Tulaini (2021) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Bank Sumut KC Syariah Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Rukmini, Suhesti Ningsih (2020) Pengukuran Kinerja Ojek Online Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Siti Nurhasanah Rebin Sumardi (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom), Universitas Nasional

Sri Masnita Nasution (2019) Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi, Universitas Quality Medan

Sugito Syahputri, Yuni Dyanti, Fitri (2020) Pengaruh Loyalitas dan Kombinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan, Universitas Medan Area

Tulus Ramdhani (2019) Pengaruh Intellectual Capital, Non Performing Financing (NPF) Dan Islamicity Performance Index Terhadap Nilai Perusahaan Unit Usaha Syariah Di Indonesia, Universitas Siliwangi Tasikmalaya

I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Siti Rochmah Ika, Ariesta Prisasanti, Kusmaryati dewi Rahayu (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Pada Saat Transformasi Organisasi Era Ignasius

Jonan, Universitas Janabadra

Nur Aziz, Ignatius Joko Dewanto (2022) Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard, Universitas Tangerang Raya, Tangerang Banten

Irham Rif'an Sulhi (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta

Haris Adinata Ginting (2019) Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe, Universitas Quality, Medan

Tia Aviolyta (2020) Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandarjaya, Institute Informatika Dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung

Rahanum Innash Ferrial Putri (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Karya Jati Jombang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara, Jombang, Jawa Timur

Restu Nabil Hidayat (2019) Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Jawa Barat

Andea Debby Prameida Nugraheni (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Jawa Tengah

Alesca Ferronyca Rambe (2022) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, Aceh

Sri Widiaastuti. S (2020) Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Institute Agama Islam Negeri (Iain), Kendari, Sulawesi Tenggara

Timothy Pradana Krisnantio, Moh. Erfan Arif (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Rs. Baptis Kota Batu, Universitas Brawijaya, Malang, Jawa Timur

Indah Permata Sari . S (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Indosawit Subur), Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Sumatera Selatan

Sri Hariyanti (2020) Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ Malang) IAIN Kediri, Palembang.