



Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan

The Effect Of Financial Compensation And Non – Financial Compensation On The Performance Of Employee Of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan

Aprilia Ariskha¹⁾, Muhammad Yamin Siregar²⁾, Isnaniah Laili Khatmi Safitri³⁾*

1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian sebab akibat (*Causal Reaserch*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh yang mana data sampel diambil dari seluruh jumlah populasi sebanyak 56 orang. Berdasarkan hasil uji t dan uji F maka diperoleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Diperoleh nilai R Square sebesar 0,242 sehingga angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,2% Kinerja Karyawan dipegaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Dan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non finansial, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT. Jaya Beton Indonesia Medan Branch. This type of research is causal research (Causal Reaserch) which aims to test the hypothesis. The sample technique used is saturated sample technique in which the sample data is taken from the entire population of 56 people. Based on the results of the t-test and F-test, partial and simultaneous Financial Compensation and Non-Financial Compensation have positive and significant effect on the Performance of the Employees of PT. Jaya Beton Indonesia Medan Branch. R Square value of 0.242 is obtained so that the figure shows that 24.2% of Employee Performance is affected by Financial Compensation and Non-Financial Compensation. And the remaining 75.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Financial Compensation, Non-financial Compensation, Employee Performanc

How to Cite: Ariskha, A, Siregar, M.Y, Safitri, I.L.K. (2020). Pengaruh Kompensasi Fiansial Dan Kompesasi Non Finansial Terhadap Kinerja Kaaryawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1) 2020: 106-111



PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan – karyawan mereka yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Pemberian kompensasi sangat erat dengan Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Nasution & Prayudi, 2017 ; Siregar, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan beton. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, perusahaan memberikan kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial agar kinerja karyawan akan terus meningkat dari waktu ke waktu agar tercapainya tujuan perusahaan. Adanya keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial pegawai rajin maupun kurang rajin yang sama besarnya sehingga menurunkan kinerja karyawan. (Azmi & Syahrial, 2014 ; Dalimunthe, 2018). Dan keluhan yang mana memiliki rekan kerja yang egois dapat menurunkan semangat karyawan sehingga dapat menurunkan standar kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan dan penulis juga tertarik untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Prayudi, 2017 ; Lubis & Prayudi, 2017).

Kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. (Siregar, 2019 ; Lubis & Sabrina, 2019).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sastrohadiwiryo (2011). Adapun kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa Asuransi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Bangun dalam Kadarisman, 2012). Adapun kompensasi Non Finansial terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi berhubungan dengan lingkungan kerja. (Syahrial & Sabrina, 2019 ; Marbun & Siregar, 2014).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis penelitian sebab akibat (*Causal Research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari perusahaan manufaktur yaitu karyawan tetap yang berjumlah 56 orang yang bekerja pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Mudrajad (2009) sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh, dimana sampel yang dipilih merupakan keseluruhan dari populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Sumber data yaitu kuesioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu skala likert yang mana mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Teknik Analisis Data.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas yang dapat dilakukan dengan metode *product Moment Pearson (Bivariate pearson)*.

b. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap variabel yang valid saja.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui gejala deteksi kolerasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Analisis Linier Berganda

Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel indenpenden Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Model Regresi Linear Berganda dinyatakan dalam persamaan:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11836747
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,096
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

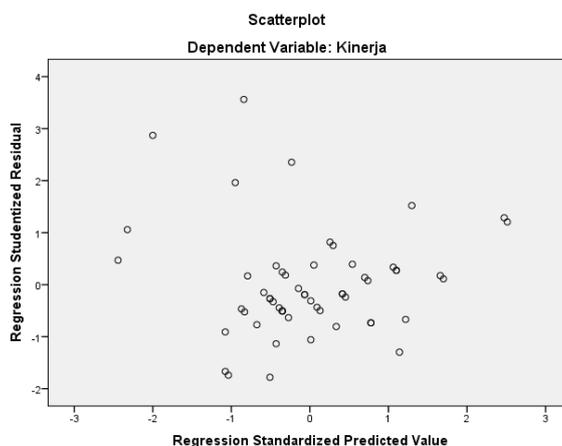
Pada Nilai Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel residual atau data berdistribusi secara normal.

2. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000
Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar tersebut titik-titik data menyebar dan tidak mengumpul pada satu titik. Maka dapat dikatakan bahwa data yang disebar tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000
Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000

a. Dependent Variable: \8Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 22,115 + 0,334X_1 + 0,124X_2 + e$$

- a. Konstanta diperoleh nilai 22,115 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) bernilai konstan, maka Kinerja sebesar 22,115.

- b. Koefisien regresi untuk Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,334, hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,334 dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial (X1) dianggap tetap.
- c. Koefisien regresi untuk Kompensasi Non Finansial (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,124, hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi Non Finansial (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,124 dengan asumsi variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dianggap tetap.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,115	5,232		4,227	,000		
Kompensasi Finansial	,334	,087	,459	3,843	,000	1,000	1,000
Kompensasi Non Finansial	,124	,081	,184	1,535	,131	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

- a) Variabel Bebas X1 (Kompensasi Finansial) Nilai thitung diperoleh 3,843. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 3,843 > ttable 2,632 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
- b) Variabel Bebas X2 (Kompensasi Non Finansial) Nilai thitung diperoleh 1,535. Dimana Taraf signifikan α 5% nilai thitung 1,535 < ttable 2,632 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0,131 > 0,05 artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa **Kompensasi** Non Finansial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161,677	2	80,838	8,481	,001 ^b
Residual	505,163	53	9,531		
Total	666,839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Nilai Fhitung > Ftabel diperoleh 8.481 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,214	3,08729

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,242. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,2%. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai thitung diperoleh 3,843. thitung 3,843 > ttable 2,632 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya positif dan signifikan. Maka hasil tersebut menjelaskan faktor Kompensasi Finansial memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franklin Imanuel Tumangger (2013) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. Medan. Hasil uji hipotesis bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini bagi karyawan, kompensasi finansial berpengaruh untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan dan agar tercapainya cita-cita dan tujuan bersama

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai thitung 1,353 < ttable 2,632 dan nilai p-value pada kolom sig 0,131 > 0.005 artinya tidak positif dan signifikan. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danny Hendra Irawan dkk. Yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan tetapi Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kompensasi Non Finansial tidak memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang dikemukakan Simamora. Tidak semua teori mendukung bahwasannya kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franklin Imanuel Tumangger (2013) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. Medan. Hasil uji hipotesis bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan..

Dalam buku yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Suparyadi menyatakan bahwa organisasi dan karyawan memiliki masing-masing hak dan kewajiban yang telah

disepakati. Organisasi memiliki hak dan kewajiban untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi, Namun organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan dengan cara memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

SIMPULAN

Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan dengan menganalisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,242. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,2%. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, N., & Syahrial, H. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG KANTOR KEBUN GOHOR LAMA. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.238>
- Bagus Prasojo, Dhendhi, 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 5(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Danny Hendra Irawan, Djahmur Hamid, & Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Blitar). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No.1
- Eta Setyawati Suseno, Djahmur Hamid, & Ika Ruhana. 2014, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2
- Ghozali, Imam. 2008 Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Semarang : Undip
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Huda, Samsul. 2018 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo. Skripsi IAIN Ponorogo
- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul. Skripsi UNY
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Pertama. Jakarta : Salemba

- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Resky, Halfy. 2016, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengelola Sukaramai Pekan Baru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Vol. 3 No. 2*
- Rivai, Veithzal. 2011, *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No. 2*
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simanjuntak, Boy. 2017, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan. Skripsi UMA
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 - 82.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Siswanto. 2002. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia
- Syahrial, H., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tumangger, Franklin Imanuel. 2013, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero).Tbk. Skripsi USU YKPN
- Zulkarnain Lubis, Sutrisno, Andre Hasudungan Lubis. 2017. *Panduan Praktis*