

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI  
YASA LAHAT SUB UNIT SARANA LOKOMOTIF**



**ASLI** 6/9.21  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

**Skripsi**

**RIZKA MARSELIA**

**01011181722041**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KERETA API INDONEISA (PERSERO) UPT BALAI  
YASA LAHAT SUB UNIT SARANA LOKOMOTIF**

Disusun Oleh :

Nama : Rizka Marselia  
NIM : 01011181722041  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing

Ketua,



16 Juli 2021

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota,



29 Juni 2021

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI  
YASA LAHAT SUB UNIT SARANA LOKOMOTIF**

Disusun Oleh :

Nama : Rizka Marselia  
NIM : 01011181722041  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 5 Agustus 2021

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Anggota,

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Marselia  
NIM : 01011181722041  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Sub Unit Sarana Lokomotif”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 5 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gerlar kesarjanaaan.

Indralaya, 5 Agustus 2021  
Pembuat Pernyataan,



Rizka Marselia  
NIM. 01011181722041

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Jika lelah dan jenuh, istirahat dulu. *Treat yourself kindly.*  
*You don’t have to be perfect. Having a bad day is not bad.*”**  
(Rizka Marselia)

**“*I am not bound to win, I am bound to be true.*  
*I am not bound to succeed, but I am bound to live up the lighth I have.*”**  
(Abraham Lincoln)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

**Kedua orangtua  
Saudara kandung  
Sahabat serta orang terdekat  
Teman seperjuangan  
Para dosen dan guru-guru  
Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Sub Unit Sarana Lokomotif**”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Kritik dan saran yang berifat membangun tentu sangat dibutuhkan oleh penulis guna mendapatkan penelitian dan pendidikan yang lebih baik untuk masa yang akan datang.

Demikian skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang akan diteliti yang berkaitan dengan skripsi ini.

Indralaya, 5 Agustus 2021  
Penulis,



Rizka Marselia  
01011181722041

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan skripsi ini, saya menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan serta penyajiannya yang tak lain disebabkan oleh keterbatasnya kemampuan yang saya miliki. Namun dengan adanya bantuan, doa, bimbingan, petunjuk serta nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu saya mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta rida sehingga saya mampu melewati masa penulisan skripsi ini.
2. Kedua Orangtua saya **Muhammad Nazori** dan **Sri Wahyuni** yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa-doa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah S.W.T yang senantiasa menemani setiap langkah saya dalam menjalani kehidupan. *I love you both for a sentimental reason.*
3. Saudara kandung saya **M. Yunaz Gustian**, **M. Fajar Dwicahyo**, dan **M. Ihsanul Prima** yang sangat saya sayangi, *thanks for giving me a lot of support and prayers.*
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
7. **Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D** selaku dosen pembimbing akademik saya.
8. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si** dan **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, mengorbankan tenaga dan pikiran untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku dosen penguji saya yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.

10. **Seluruh Dosen dan Staff/Pegawai** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, dedikasi, informasi, bantuan, dan nasehat selama proses perkuliahan saya.
11. **PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat** yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi saya ini.
12. Orang terdekat saya **Agnes, Nadsar, Nadsyaf, Putri, Ellia, Rosada, dan Ani** yang telah memberikan dukungan, informasi, dan bantuan serta telah berkenan berbagi keluh kesah selama masa perkuliahan terutama pada masa sulit penyusunan skripsi ini.
13. Sahabat saya **Anfa, Annisyah, Silvi, Nabiilah, Vira, Yesica, Putri, Indah, Diah, Windy, Dwi, Lesy, Imam, Aji, dan Dikki** yang telah menjadi tempat penghilang stres selama proses penulisan skripsi ini. *It's a wonderful miracle having you guys as my best friends.*
14. **Teman-teman satu angkatan** Program Studi Manajemen 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya yang telah mengisi masa perkuliahan saya dengan penuh warna.

Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah S.W.T dengan berlipat ganda dan kita semua mendapat perlindungan serta kasih sayang-Nya.

Indralaya, 5 Agustus 2021  
Penulis,



Rizka Marselia  
01011181722041



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA LAHAT SUB UNIT SARANA LOKOMOTIF**

Oleh :

Rizka Marselia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh anggota populasi sebanyak 53 responden digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kompensasi non finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif.

**Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA LAHAT SUB UNIT OF LOKOMOTIVE***

By :

Rizka Marselia

*This study aims to determine the effect of non financial compensation on performance of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit of lokomotive. The population in this study was all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit of lokomotive totaling 53 people. The study used saturated sampling technique which means that all members of the population of 53 respondents were used as samples. This study used primary data obtained through questionnaire distributing method and the analysis technique used were descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that non financial compensation had a positive and significant effect on employees performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit of lokomotive.*

***Keywords : Non Financial Compensation, Employees Performance***

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rizka Marselia  
NIM : 01011181722041  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI  
YASA LAHAT SUB UNIT SARANA LOKOMOTIF**

Telah kami periksa *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



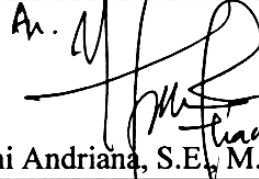
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,

An. 

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizka Marselia

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Martapura, 29 Maret 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. INSP Marzuki No.2463 RT.04 RW.09 Kel. Siring Agung Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang

Alamat Email : rizkamarselia62@gmail.com

No. Hp : 081377872319

**Pendidikan Formal**

2005-2011 : SD Negeri 32 Talang Kelapa

2011-2014 : SMP Negeri 51 Palembang

2014-2017 : SMA Negeri 03 Palembang

2017-2021 : Perguruan Tinggi Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

**Pendidikan Non Formal**

2008-2011 : Kushin Ryu M Karate Do Indonesia, Sumatera Selatan

2010-2012 : Cambrichindo Plus English Language Center

2011-2014 : Bimbingan Belajar Prima Gama

2015-2017 : Bimbingan Belajar BTA 70 Jakarta (Cab. Palembang)

**Pengalaman Organisasi**

2012-2014 : Marching Band SMP Negeri 51 Palembang

2014-2016 : Sanggar Seni 03 SMA Negeri 03 Palembang

2015-2017 : Regresi 03 (Remaja Gemar Ekonomi Akuntansi SMA Negeri 03 Palembang)

2018-2019 : Ikatan Mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya

2018-2019 : DPM KM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Keadilan.....	10
2.1.2 Kompensasi .....	10
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi.....	11
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	11
2.1.2.4 Tantangan-Tantangan dalam Kebijakan Kompensasi.....	13
2.1.2.5 Penggolongan Kompensasi .....	15

2.1.3 Kompensasi Non Finansial.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial .....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi Non Finansial .....	17
2.1.3.3 Indikator Kompensasi Non Finansial.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.4.3 Indikator Kinerja .....	20
2.1.4.4 Penilaian Kinerja.....	21
2.1.4.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
2.1.5 Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	35
3.2 Rancangan Penelitian .....	35
3.3 Sumber dan Jenis Data .....	36
3.3.1 Jenis Data .....	36
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Populasi dan Sampel .....	37
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	39
3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	39
3.7.3 Analisis Korelasi .....	40
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	40
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	41
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41

3.8.1 Definisi Operasional .....	41
3.8.2 Pengukuran Variabel.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.1.1 Profil PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat .....	45
4.1.2 Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi .....	47
4.2 Hasil Penelitian .....	48
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	48
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	48
4.2.1.2 Usia Responden.....	49
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	50
4.2.1.4 Masa Kerja Responden .....	51
4.2.1.5 Status Responden .....	52
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian .....	53
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	53
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	55
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	56
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial (X).....	56
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.2.4 Hasil Uji Statik.....	68
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	68
4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	71
4.3 Pembahasan Hasil Pembahasan.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Rata-Rata Realisasi Pekerjaan Karyawan Berdasarkan Hari Tahun 2019 .....	7
Tabel 1.2 Program dan Realisasi Perawatan Sarana Lokomotif Balai Yasa Lahat Tahun 2017-2019.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Penilaian Likert.....	37
Tabel 3.2 Tingkat Hubungan Korelasi Dua Variabel .....	40
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	50
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden .....	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden .....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (Pengukuran Perbandingan $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ ) .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Pengukuran Perbandingan $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ ) .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen variabel Penelitian .....	55
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial (X).....	56
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	68



Tabel 4.12 Tingkat Hubungan Korelasi Dua Variabel .....	70
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Signifikansi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Sub Unit Sarana Lokomotif .....	47

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era dunia persaingan yang semakin ketat ini, para perusahaan berlomba-lomba menghasilkan karya ataupun produk yang dapat memuaskan para konsumen dengan mengklaim merekalah yang terbaik. Untuk menjadi yang terbaik, tentulah setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Dari segi kuantitas ialah perusahaan mampu mengkoordinasi jumlah sumber daya manusianya, tidak lebih dan tidak kurang. Secara kualitas, perusahaan harus mampu menyeleksi sumber daya manusia yang unggul. SDM unggul ditandai dengan SDM yang memiliki pemikiran yang kreatif, memiliki kemampuan, serta kemauan yang tinggi untuk berkembang.

Setelah memiliki SDM yang mumpuni, tidak serta-merta perusahaan bisa tenang. Para SDM tersebut haruslah dirangkul oleh perusahaan agar tercipta rasa loyal kepada perusahaan tersebut. kelayalitan ini dimaksudkan bukan hanya seberapa lama para SDM dapat bertahan dalam perusahaan tetapi juga seberapa besar pemikiran, gagasan, dedikasi, serta perhatian yang tercurah kepada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kelayalitan berperan sangat penting dalam kinerja para SDM. Saat ini banyak perusahaan yang mengupayakan kelayalitan SDM dengan cara pemberian kompensasi atau imbalan yang pas atau adil sejalan dengan teori keadilan yang pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adam (1963). Teori ini

menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima, serta bagaimana keyakinan dan sikap akan mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2016:335). Menurut Adam (1963) individu-individu akan membuat perbandingan-perbandingan tertentu terhadap suatu pekerjaan. Seorang karyawan menilai kinerjanya dengan cara membandingkan dengan standar pekerjaan, apabila kinerja karyawan sudah baik tentu mereka mengharapkan imbalan yang baik pula (Bangun, 2012:265). Namun apabila imbalan yang karyawan terima tidak setimpal maka pada akhirnya karyawan di perusahaan tersebut menjadi kurang berkualitas dan berkinerja rendah (Bangun, 2012:265).

Kompensasi merupakan semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka (Mondy, 2008:6). Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Saat ini, banyak perusahaan hanya memfokuskan pada kompensasi finansial saja. Padahal tidak semua SDM merasa senang dengan uang saja, dari sisi non finansial tidak kalah penting untuk dipertimbangkan, sejalan dengan ungkapan dari Nitisetimo (2006:183) bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Kompensasi non finansial dapat memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja dari karyawannya (Irawan, Hamid, dan Riza, 2014:2).

Menurut Rivai (2011:362) kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Sunarto, 2006:31). Sedangkan Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Swasto (2011:26), menjelaskan bahwa Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hasil penelitian yang bertolak belakang yakni dalam penelitian Resky (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian Marliani, Perengkuan, dan Lengkong (2016) menyatakan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat merupakan salah satu unit PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang sudah berdiri sejak tahun 1931 digunakan untuk memperbaiki semua sarana perkeretaapian yang dialokasikan di Divisi Regional III Palembang dan Divisi Regional IV Tanjung Karang. UPT Balai Yasa Lahat memiliki konsentrasi kerja jasa pelayanan dalam bidang perawatan dan perbaikan terhadap kereta, gerbong, dan lokomotif serta jasa lainnya yang berhubungan dengan perkeretaapian (Hadiyanti, 2015:5-6).

Menurut Peraturan Dinas 16A Jilid 1 terhadap Keputusan Direksi PT Kereta Api Indoneisa (Persero) Nomor KEP.U/HK.215/VII/2/KA-2010 pasal 1 ayat (1), lokomotif adalah sarana perkeretaapian yang memiliki penggerak sendiri yang bergerak dan digunakan untuk menarik dan/atau mendorong kereta, gerbong, dan/atau peralatan khusus dan tidak untuk mengangkut penumpang dan/atau barang. Unit lokomotif di UPT Balai Yasa Lahat terdiri dari sub unit *dissel*, traksi listrik, dan lokomotif.

Menurut Peraturan Dinas 16A Jilid 1 terhadap Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.U/HK.215/VII/2/KA-2010 pasal 1 ayat (2), kereta adalah sarana perkeretaapian yang ditarik dan/atau didorong lokomotif atau mempunyai penggerak sendiri yang digunakan untuk mengangkut orang dan/atau bagasi. Unit kereta terdiri dari *body* kereta dan KRD/E/I dan *bogie* kereta.

Menurut Peraturan Dinas 16A Jilid 1 terhadap Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.U/HK.215/VII/2/KA-2010 pasal 1 ayat (3), gerbong adalah sarana perkeretaapian yang ditarik dan/atau didorong lokomotif digunakan untuk mengangkut barang dan/atau hewan. Unit gerbong terdiri dari body gerbong 50 ton keatas, body gerbong campuran, dan bogie gerbong.

Berdasarkan pada studi pendahuluan yang telah dilakukan, UPT Balai Yasa Lahat merupakan salah satu unit perusahaan yang lebih memperhatikan kompensasi finansial dibandingkan kompensasi non finansial khususnya pada sub unit lokomotif. Dapat dilihat hasil prasarvei wawancara kepada beberapa karyawan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat yang difokuskan pada sub

unit sarana lokomotif sebagai objek yang akan diteliti. Karyawan yang dipilih secara acak pada tanggal 21 Februari 2020 secara daring antara lain Saudara Yunaz, Saudara Ismail, Saudara Nopriansyah, Saudara Erwan, serta Saudara Miswanto. Menurut mereka, karyawan mengaku puas dengan kompensasi finansial yang diberikan. Namun, terdapat masalah yang sering dikeluhkan oleh para karyawan yang sebagian besar menyangkut tentang kompensasi non finansial. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ada berbagai macam kebijakan yang diberikan organisasi, salah satunya kebijakan dalam pemenuhan fasilitas kerja bagi karyawan. Fasilitas ini diberikan untuk menunjang semangat kerja serta kenyamanan para karyawan. Masalah fasilitas yang timbul di PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif ialah kurang memadainya *locker* kerja karyawan dimana *locker* sangat dibutuhkan apabila para karyawan ingin meletakkan atau menyimpan barang yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun barang pribadi para karyawan itu sendiri. Hal ini sering kali membuat para karyawan waswas terhadap barang-barang mereka ketika sedang bekerja.
2. Atasan sangat berperan penting dalam berjalannya kegiatan dalam perusahaan baik manajer maupun atasan yang terlibat langsung seperti *assessment* serta supervisor. Mengingat banyaknya karyawan, atasan sering kali terlihat seperti tidak memperhatikan keseluruhan karyawan. Para karyawan kadang kala bermasalah pada pembagian kerja yang diberikan akibat kurangnya pembinaan terhadap pekerjaan. Para karyawan berharap

atasan dapat mengatur jadwal pembinaan dimana seluruh karyawan mendapat jadwal, tidak hanya beberapa orang saja.

3. Banyaknya jumlah karyawan di PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif membuat para karyawan sulit menyatukan pemikiran. Hal ini berdampak pada hubungan antar rekan dalam sarana menjadi kurang solid.
4. Pembagian pekerjaan yang dilakukan juga sering kali membuat terjadinya miskomunikasi antar unit sarana.
5. Sebagian karyawan juga sering kali merasa sulit mendapatkan pengakuan bahwa kinerjanya baik akibat miskomunikasi antar sesama rekan dalam unit sarana.

Masalah-masalah ini mengakibatkan menurunnya kinerja para karyawan. Mulai dari beberapa karyawan yang belum mampu mengerjakan sesuai dengan target yang diberikan. Pada dasarnya masing-masing karyawan diberikan tugas memperbaiki mesin yang ada pada sebuah lokomotif. Terdapat beberapa pembagian sub yang masing-masing dikerjakan secara bersama. Berikut target dan realisasi dari hasil kerja karyawan per sub bagian.



**Tabel 1.1**  
**Target dan Rata-Rata Realisasi Pekerjaan Karyawan Berdasarkan Hari**  
**Tahun 2019**

No	Sub Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Selesai (Hari)	Rata-Rata Realisasi (Hari)
1	Persiapan Bogi	6	4	5
2	Bongkar Pasang Bogi	9	2	2
3	Pembongkaran dan Penyetelan Body	19	6	8
4	Final Test	10	1	2
5	Air Break	6	2	2

*Sumber : Arsip SDM PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat, 2019*

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat sebagian karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditargetkan. Tidak kesesuaian target dan realisasi pekerjaan karyawan per sub bagian ini menjelaskan kinerja karyawan yang kurang baik. Walaupun karyawan sering bekerja lebih dari batas jam kerja (lembur) yang dapat dilihat pada lampiran, tidak membuat mereka mampu mengejar penyelesaian target dikarenakan waktu lembur sering digunakan untuk kendala-kendala yang terjadi diluar perkiraan. Bahkan kadang kala karyawan lembur karena menutupi tugas rekan lainnya yang sudah izin pulang terlebih dahulu karena menganggap tugasnya sudah selesai, padahal belum sepenuhnya selesai. Bertambahnya waktu penyelesaian pekerjaan dalam satu target membuat berkurangnya waktu penyelesaian target lain. Hal ini berdampak pada jumlah

pekerjaan atau jumlah satuan lokomotif yang dikerjakan para karyawan secara keseluruhan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Program dan Realisasi Perawatan Sarana Lokomotif Balai Yasa Lahat**  
**Tahun 2017-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Program (Unit Lokomotif)</b>	<b>Realisasi (Unit Lokomotif)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2017	50	53	106
2018	56	54	96
2019	83	68	81

*Sumber : Arsip SDM PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat, 2019*

Tabel 2.2 menunjukkan kinerja berdasarkan jumlah pekerjaan program dan realisasi sarana yang dihasilkan selama tiga tahun terakhir. Terdapat penurunan persentase selama tiga tahun terakhir dan pada tahun 2018 serta 2019 target program perawatan sarana lokomotif tidak tercapai. Semua masalah ini tidak terlepas dari kemampuan kerja sama para karyawan yang kurang baik, melihat hubungan antar rekan saja kurang solid.

Melihat dari fenomena atau masalah yang terjadi di perusahaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Sub Unit Sarana Lokomotif”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan sebuah masalah yaitu:

Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat sub unit sarana lokomotif.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan/atau referensi teori untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang akan diteliti yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi serta memperluas wawasan kepada peneliti yang berhubungan dengan kompensasi non finansial serta kinerja. Untuk perusahaan yang teliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber masukan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthonia, O., Okeke, dan Ikechukwu, I. A. 2019. Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.9 No.2 Februari 2019, Hal 348-398.
- Bagus, L. 1996. *Kamus Filsafat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Blazovich, J. L. 2016. Team identity and performance-based compensation effects on performance. *An International Journal*, Vol.9 No.3/4 Januari 2016, Hal 153-184.
- Brahmasari, I dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2 September 2008, Hal 129.
- Chisty, Y., Setiana, S., dan Wijaya, C. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, Vol.XVII No.1 Januari 2020, Hal 72-77.
- Chong, V. dan Leung, S. T. 2018. The Effect of Feedback, Assigned Goal Levels and Compensation Schemes on Task Performance. *Asian Review of Accounting*, Agustus 2018.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2 Oktober 2010, Hal 100-112.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. 2000. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Hadiwijaya, P., Zunaidah, dan Komaruddin, A. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Keputusan Kerja Karyawan pada PT. Perjapin Prima. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Tahun IX No.2 Oktober 2012, Hal 73-82.
- Handiyanti, A. A. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern Persediaan Terhadap Efektivitas Sistem Akuntansi Persediaan Barang Logistik Pada PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang: Palembang.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrayanti, P. A., Djudi, M., dan Prasetya, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Telkomsel Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.64 No.1 November 2018, Hal 136-144.
- Irawan, D. H., Hamid, D., dan Riza, M. F. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Bilitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.13 No.1 Agustus 2014, Hal 1-9.
- Jean, K. N., Ngui, T. K., dan Robert, A. 2017. Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *A International Journal of Innovative Social Sciences and Humanities Research*, Vol.5 No.2 Juli-September 2017, Hal 25-42.
- Jiang, H. dan Zhang, H. 2019. Regulatory Restriction on Executive Compensation, Corporate Governance and Firm Performance Evidence from China. *Asian Review of Accounting*, Vol.26 No.1 Januari 2019, Hal 131-152.
- Lawson, K. 2005. *Performance Review*. London: Axis Publishing Limited.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.

- Marin, J. S. dan Sanchez, A. A. 2002. Top Managers' Compensation, Strategic Orientations, and Firm Performance. *Journal Management Research*, Vol.1 No.1 Winter 2002, Hal 27-44.
- Marliani. D. M., Parengkuan, T., dan Lengkong, V. P. K. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial, Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.4 September 2016, Hal 1108-1117.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Mcshane, S. L. dan Glinow, M. A. V. 2010 *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mushawir, A. J. A. A., Muis, M., dan Umar, F., 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, Vol.1 No.2 Mei 2019, Hal 14-24.
- Nitisetimo, S. A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar*. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Nugrahanti, P., Sunuharyo, B. S., Utami, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.40 No.1 November 2016.
- Numberi, A., dan Setiawan, M. 2013. Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.11 No.1 Maret 2013.
- Okwudili, B. E. dan Ogbu, E. F. 2017. The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of Rivers State Board of Internal Revenue Service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, Vol.6 I. 2 Juni 2017, Hal 8-16.

- Putra, Y. s., Mansur, M., dan Slamet, A. R. 2020. Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *eJrm*, Vol.08 No.21 Agustus 2020.
- Resky, H. 2016. Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengelola Sukaramai Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.3 No.1 Februari 2016, Hal 58-72.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert, L. M., dan John, H. J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Alih Bahasa, Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Prilaku Organisasi, Edisi 12*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J., Sambul, S., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No.4 Tahun 2018.
- Rufaidah, R. F., Hutami, H. N., dan Mayowan, Y. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.42 No.1 Januari 2017, Hal 181-188.
- Sam, J. K. 2020. Effect of Compensation on The Work Performance of Junior Staff of The University of Cape Coast. *International Journal of Advanced Research and Publications*, Vol.4 I. 5 Mei 2020, Hal 43-48.
- Sari, G. A. W. P., Kusuma, L. G. L., dan Mahadewi, N. P. E. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*, Vol.4 No.2, Hal 82-87.
- Satriawan, T. B. 2018. Pengaruh Perpesi dan Target Kerja Dalam Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Administrasi IKIP PGRI Madiun. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Setiawan, K. C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1 No.2 Desember 2015, Hal 43-53.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunarto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Aplikasi Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suseno, E. S., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No.2 Maret 2014, Hal 1-6.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tung, D. T. 2018. How Spirituality, Climate, and Compensation Affect Job Performance. *Social Responsibility Journal*, April 2018, Hal 1-21.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.4 No.2 April 2017.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yang, F. 2016. The Effects of Compensation Schemes and Performance Feedback on Employee's Self-Selection: An Experimental Investigation. *Experiments in Organizational Economics*, Vol.19 Desember 2016, Hal 159-187.