Jurnal Akuntansi dan Keuangan – *Vol. 8, No. 2, Juli - Desember 2019*

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA PERBANKAN DI TEMBILAHAN

SURYANI, SE., M.Si[1]
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: suryaniakt123@gmail.com
SAPRIA NINGSIH[2]
Universitasi Islam Indragiri Tembilahan

ABSTARCT

This study aims to determine empirically whether financial compensation and non-financial compensation affect the performance of employees in the accounting department at banks in Tembilahan. This type of research is quantitative descriptive. This study uses a questionnaire distributed as many as 40 questionnaires but the data that can be processed is only 35 questionnaires and the rest are questionnaires that did not get a response. The type of data used is primary data type. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that financial compensation and non-financial compensation simultaneously affect the performance of accounting employees in the banking sector. The value of R2 or the coefficient of determination is 0.381 or 38.1%, this means that employee performance variables are influenced by two explanatory variables, namely financial compensation and non-financial compensation. The remaining 61.9% is influenced by other variables not included in this research variable.
Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan, Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 kuesioner namun data yang dapat diolah hanya 35 kuesioner dan sisanya merupakan kuesioner yang tidak mendapat respon. Jenis data yang dipakai adalah jenis data primer. Teknik analisis data yang adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan ditembilahan. Nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0.381 atau 38,1% hal ini berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sisanya 61,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.
Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimbungan di dalam merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dan hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari segi kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di bank, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan bank diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang professional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasarkan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin komplek seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktifitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggungjawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

Fenomena yang terjadi di perbankan pada saat ini karena pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi yang mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompentensi sesuai dengan kebutuhan perbankan.

Kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Mangkunegara (2017) kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi peryaratan sebuah pekerjaan. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang dia lakukan dalam pekerjaanya. Tanpa mengetahui tiga faktor tadi, kinerja karyawan tidak akan maksimal. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Menurut Kaswan (2012) untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang, amat penting bagi pemimpin untuk melakukan tiga hal ini yaitu, menyediakan jumlah *reward* yang benar – benar dihargai karyawan, pada waktu yang tepat, dengan cara yang adil dan tulus.

Kinerja karyawan dipengaruhi bermacam-macam ciri pribadi dari diri masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkerja tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka. Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Susilo (2017) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek ekonomi. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan.

Susilo (2017) menyimpulkan dari hasil penelitianya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Jamil (2010) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Susilo (2017) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankkan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Bastian, dkk (2016) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan nonfinansial tidak berpengaruh signifiakan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi Naspurwandi (2016) dimana perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek dan tahun penelitian. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pada perbankan di Tembilahan dengan alasan adalah karena adanya pemberian kompensasi finansial yang layak dan adil di perbankan Tembilahan. Dengan adanya kompensasi finansial yang adil maka para karyawan memiliki semangat kerja sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kompensasi sangat penting perannya sebagai faktor motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan perbankan di Tembilahan.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non financial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memeroleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2014).

Handoko, T. Hani (2014) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko, (2014).

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Handoko (2014) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (2014) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hani Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain–lain.

2.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Dalam *survey* yang dilakukan oleh *society for Humam Resource Management*, pendorong utama karyawan adalah bayaran. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial. Wujud dari kompensasi finansial tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Menurut Mondy (2016) kompensasi finansial atau penghargaan finansial adalah pembayaran gaji dan termasuk jumlah jaminan asuransi pembagian keuntungan dan pensiunan. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya (Rizal, 2014).

2.3 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non financial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan (Mondy, 2016).

2.4 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2017) mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa defenisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupu etika.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

perlakuan yang sama serta mendapatkan bantuan perencanaan karir dan terdapat umpan balik dari perusahaan.

Kemudian menurut Sosilo (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2015) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

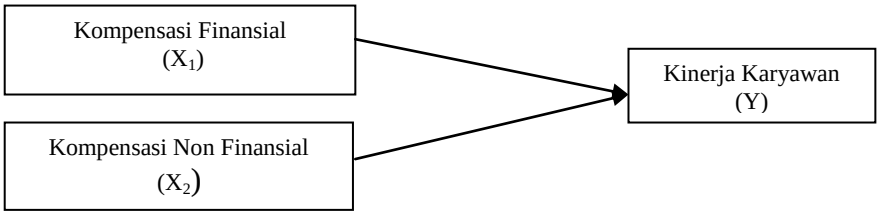
Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2014). Menurut Dessler (2014) terdapat 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Oleh karena itu pegawai dapat menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Faktor-faktor dari ke 5 penilaian kinerja karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menjadikan karyawan yang berkerja secara efeektif dan efesien.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesa

H_1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan.

H_2 : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan.

H_3 : Kompensasi financial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif *(Causal comparative research)*. Menurut Nur Indriantoro dan Supomo (2015) penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan menggunakan metode survei *(survey methods)* melalui teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

pertanyaan tertulis. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala *likert* lima poin dengan menggunakan variabel berukuran nominal untuk diolah dengan statistik.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dalam penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2019. Tempat penelitian adalah perbankan di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan untuk penelitan ini adalah perusahaan-perusahaan perbankan yang berada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Berikut ini daftar perbankan yang terdapat di Tembilahan yaitu:

Tabel 3.1
Daftar Perbankan di Tembilahan
Kabupaten Indragiri Hilir

No.	Nama Bank	Alamat
1.	BNI KCU Tembilahan	Jl. Jendral Sudirman No. 78
2.	Bank BRI Tembilahan	Jl. M. Boya
3.	Bank Riau Kepri	Jl. Telaga Biru
4.	Bank Mandiri PT. Persero Tbk	Jl. M. Boya No. 31
5.	Bank Mega	Jl. M. Boya No. 01
6.	Bank BCA Tembilahan	Jl. M. Boya
7.	PD. BPR Gembilang	Jl. Abdul Manaf
8.	PT. BPR Terabina Seraya	Jl. P Diponegoro No. 18
9.	Bank Panin	Jl. M. Boya
10.	Cabang Danamon KK Indragiri Hilir	Jl. M. Boya

Sumber: www.perbankantembilahan.com 2019

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut dan merupakan *representative* dari populasi (Sugiyono, 2014). Pemilihan sampel ditentukan secara *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai kriteria yang ditentukan. Kriteria untuk dipilih menjadi sampel adalah :

1. Karyawan perbankan minimal tamatan SLTA di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Karyawan perbankan yang bekerja minimal selama 1 tahun di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data sekunder berupa data-data yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian misalnya, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lain-lainnya. Sedangkan data primer dapat dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan membagikan kuesioner kepada responden guna mmendapatkan keterangan agar penelitian ini dapat terus berjalan dengan lancer dengan menggunakan skala *likert.*

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan regresi linier dan berganda. Persamaan dalam regresi berganda merupakan cara yang tepat digunakan untuk menguji interaksi antara variabel independen dan variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perbankan tembilahan yang sudah memenuhi kriteria pemilihan sampel. Perhitungan jumlah kuesioner yang disebar sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Dan Pengembalian Koesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebrakan	40	100%
Kuesioner yang tidak mendapat respon	5	12,5%
Kuesioner yang dikembalikan	35	87,5%
Total	**40**	**100%**

Sumber: Data yang diolah Mei 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa tingkat pengembalian kuesioner responden adalah 35 kuesioner (87,5%) dan jumlah ini melewati jumlah minimal tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah, jadi kuesioner yang dapat diolah untuk uji selanjutnya adalah sebanyak 35 kuesioner.

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

4.2 Hasil Penelitian
4.2.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi_Finansial	35	24	39	1045	29,86	3,574
Kompensasi_Non_Finansial	35	30	37	1170	33,43	1,989
Kinerja_Karyawan	35	24	35	1023	29,23	2,426
Valid N (listwise)	35					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki nilai total rata-rata 29,86 standar deviasi 3,574 dengan jumlah 1045, untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki nilai total rata-rata sebesar 33,43 dengan standar deviasi 1,989 dengan jumlah 1170 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai total rata-rata 29,23 standar deviasi 2,426 dengan jumlah 1023.

4.2.2 Uji Kualitas Data
4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompensasi Finansial

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0. 591**	0. 334	Valid
2	0. 405**	0. 334	Valid
3	0. 125**	0. 334	Tidak Valid
4	0. 378**	0. 334	Valid
5	0. 826**	0. 334	Valid
6	0. 700**	0. 334	Valid
7	0. 733**	0. 334	Valid
8	0. 751**	0. 334	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompensasi Non Finansial

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0. 698**	0. 334	Valid
2	0. 693**	0. 334	Valid
3	0. 413**	0. 334	Valid
4	0. 248**	0. 334	Tidak Valid
5	0. 467**	0. 334	Valid
6	0. 358**	0. 334	Valid
7	0. 653**	0. 334	Valid
8	0. 753**	0. 334	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0. 156**	0. 334	Tidak Valid
2	0. 390**	0. 334	Valid
3	0. 643**	0. 334	Valid
4	0. 762**	0. 334	Valid
5	0. 327**	0. 334	Tidak Valid
6	0. 484**	0. 334	Valid
7	0. 657**	0. 334	Valid
8	0. 167**	0. 334	Tidak Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji validitas untuk indikator seluruh variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada beberapa nilai indikator yang memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.334) sehingga dinyatakan valid dan untuk indikator yang memilki nilai r_{hitung} yang lenih kecil dari r_{tabel} (0.334) dinyatakan tidak valid.

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Sulistyo, 2010)**.** Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4.6
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X_1)	0,760	Reliabel
2	Kompensasi non finansial (X_2)	0,688	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (X_3)	0,620	Reliabel

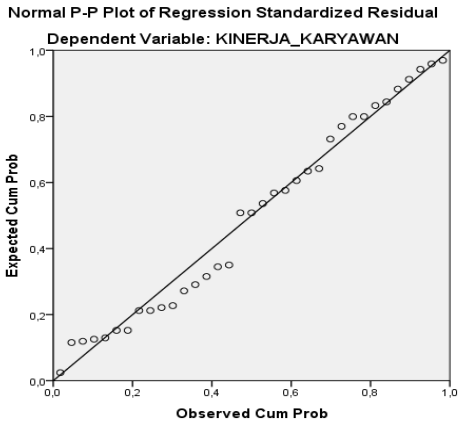
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.00

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengukuran dari masing-masing variabel adalah reliable.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.00

Berdasarkan pada tampilan gambar 4.1 grafik *normal probability plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *normal probability plot* juga dapat diperkuat dengan melakukan pengujian statistik *kolmogrov smirnov test*, sehingga hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69833728
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,080
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.00

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil pengujian *kolmogrov smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *asymp. sig* 0,200 lebih sebesar 0,05 maka dapat disimpulan bahwa data berdistribusi normal

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

4.2.3.2 Uji Multikolenieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,211	3,961		1,316	,198		
	Kompensasi_Finansial	,389	,102	,620	3,799	,001	,683	1,465
	Kompensasi_Non_Finansial	,044	,165	,044	,270	,789	,683	1,465

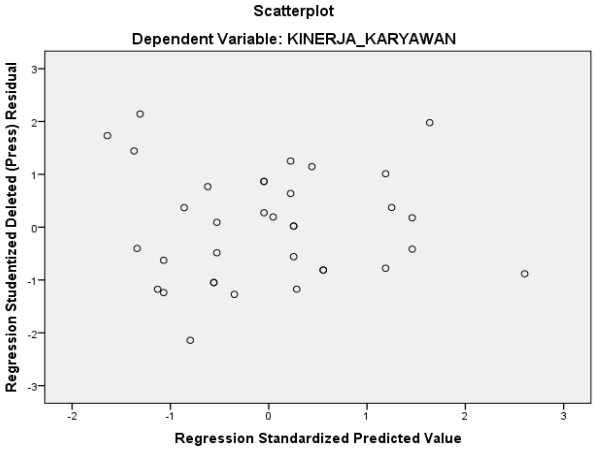
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjunkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 serta nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolenieritas antar variabel independen atau bebas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesa

4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,211	3,961		1,316	,198
	Kompensasi_Finansial	,389	,102	,620	3,799	,001
	Kompensasi_Non_Finansial	,044	,165	,044	,270	,789

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 pengaruh antar variabel terikat secara parsial maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 5{,}211 + 0{,}389X_1 + 0{,}044X_2 + \varepsilon}$$

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

4.2.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,211	3,961		1,316	,198
	Kompensasi_Finansial	,389	,102	,620	3,799	,001
	Kompensasi_Non_Finansial	,044	,165	,044	,270	,789

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan output diatas, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial memiliki nilai sig. (0.001 < 0,05). Artinya variabel kompenasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi non finansial memiliki nilai sig. (0.789 > 0,05). Artinya variabel kompenasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4.3 Hasil Uji simultan (Uji F)

Tabel 4.11
Hasil uji signifikan simultan
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,332	2	35,166	11,475	,000[b]
	Residual	98,068	32	3,065		
	Total	168,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.00

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,476 dan F_{tabel} sebesar 3,29 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.2.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel independen secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada varaibel dependen (kinerja karyawan). Jika koefisien detreminasi sama dengan nol (R^2=0) berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependenya. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi sama dengan satu (R^2=1), berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh sebab itu, nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 (Wihandaru, 2011). Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,646[a]	,418	,381	1,751	1,291

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.00

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,381 atau 38,1% hal ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) sedangkan sisanya 61,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian ini menunjukan hasil kompensasi finansial memiliki t_{hitung} sebesar 3,799 > 2,036 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan untuk variabel kompensasi 0,001 lebih kecil dari taraf

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tidak lepas dari kompensasi dalam bentuk insentif materil yang diberikan diberikan kepada karyawan baik berupa gaji ataupun bonus yang sesuai dengan pekerjaan dan mampu memenuhi kehidupan seorang karyawan, gaji atau bonus yang merata dan adil diberikan kepada karyawan sesuai dengan kedudukan ataupun jabatan dalam perusahaan serta adanya kompensasi dalam bentuk insentif non materil dalam bentuk jaminan sosial berupa barang, penghargaan dan pemberian jasa.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naspurwandi (2016) yang menghasilkan temuan bahwa kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi indeks kompensasi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan gaji dan bonus antar bagian dalam perusahaan sebaiknya dirasakan adil sesuai dengan harapan karyawan, besarnya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) juga harus memberikan rasa puas kepada karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan supaya ketenangan dan konsentrasi kerja lebih baik, sehingga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian ini menunjukan hasil kompensasi non finansial memiliki t_{hitung} sebesar 0,270 < 2,036 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan untuk variabel kompensasi non finansial 0,789 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dikarenakan adanya kekurangan dalam memberikan perhatian kompensasi dalam bentuk non finansial yang berkaitan dengan keterampilan, prestasi, pencapaian, otonomi (tingkat kebebasan dan tanggungjawab) serta umpan balik (peluang) dan pengaruh dari lingkungan kerja yang mengurangi mutu dan kualitas kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naspurwandi (2016), yang menghasilkan temuan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki persepsi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan konpensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan. Berdasarkan uji regresi linear berganda diketahui nilai konstanta sebesar 5,211 menyatakan jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansiaal bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai sebesar 5,211. Maka setiap kali kenaikan nilai variabel kompensasi finansial dan variabel konpensasi non finansial maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 5,211. Berdasarkan hasil pengujian signifikan simultan (uji F), nilai F_{hitung} sebesar 11,476 dan F_{tabel} sebesar 3,29 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian kompenssi yang sesuai dengan perjanjian kontrak kerja, pemberian kompensasi yang tepat waktu serta kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan dan adanya tim yang solid sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja sehingga membuat motivasi karyawan dalam melaksanakan beban pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinrja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan pada tahun 2019 dengan jumlah sampel 35 responden, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menentukan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.
2. Kompensasi finansial secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel\ y}$aitu 3,799 > 2,036 (df = 32, α = 5%) dengan tingkat signifikan < 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berpengaruhnya kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tidak lepas dari kompensasi dalam bentuk insentif materil yang diberikan kepada karyawan baik berupa gaji atau pun bonus yang sesuai dengan pekerjaan dan mampu memenuhi kehidupan seorang karyawan, gaji dan bonus yang merata dan adil diberikan kepada karyawan sesuai dengan kedudukan ataupun jabatan dalam perusahaan serta adanya kompensasi dalam bentuk insentif non materil dalam bentuk jaminan sosial berupa barang, penghargaan dan pemberian tanda jasa.
3. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0,270 < 2,036 (df = 32, α = 5%) dengan tingkat signifikan > 0,05 yaitu sebesar 0,789 maka Ho diterima

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

dan Ha ditolak. Tidak berpengaruhnya kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya kekurangan dalam memberikan perhatian kompensasi dalam bentuk non finansial yang berkaitan dengan keterampilan, prestasi, pencapaian, otonomi (tingkat kebebasan dan tanggungjawab) serta umpan balik (peluang) dan pengaruh dari ingkungan kerja yang mengurangi mutu dan kualitas kerja seorang karyawan.

4. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diuji menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,476 dan F_{tabel} sebesar 3,29 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan perjanjian kontrak kerja, pemberian kompensasi yang tepat waktu serta kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan dan adanya tim yang solid sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja sehingga membuat motivasi karyawan dalam melaksanakan beban pekerjaan.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,381 atau 38,1% hal ini berarti variabel kinerja karyawan(Y) mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) sedangkan sisanya 61,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaaan 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.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap bagian-bagian yang terkait pada perbankan di Tembilahan terutama bagi para pemimpin agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: organisasi, kegiatan karywan dan lingkungan kerja baik rekan kerja dan fasilitas kerja sehingga tercipta semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah populasi, dan tidak terbatas hanya pada bagian akuntansi saja sehingga dapat melakukan perbandingan antar perusahaan, serta diharapkan mendapat penjelasan yang cukup sebelum melakukan pengisian koesioner sehingga pengisian-pengisian koesioner dapat difahami.
4. Peneliti yang akan datang, diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dan dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, minat dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amrullah, 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar

Bastian, dkk 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sejawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta).* Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta

Danang, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sunan Kalijaga.

Dessler, 2014. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey Prentice-Hall, Inc.

Etabwordpress, 2011. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Gianyar, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Gibson, 2015. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi II, Universitas Diponegoro. Yogyakarta.

Hamdan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hani T Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jamil, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga*. Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang

E-ISSN : 2598-7372
ISSN : 2089-6255

Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Remaja Rosdakarya

Mathis dan Jackson, 2015. *Sistem Pengendalian Manajemen.* Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.

Mondy, Wayne. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Mufty, 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.* Program Studi Keuangan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta

Riyadi, 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945

Rizal, 2014. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)*. Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Universitas Institut Pertanian. Bogor

Susilo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.

Sugiyono, 2014, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*, PT. Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sulistyo, Joko. 2012. *6 Hari Jago SPSS 17.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Cakrawala.

Supomo dan Indriantoro. 2015. *Akuntansi Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE , Yogyakarta. Sondang P. Siagian, MPA. 2002.Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Wiji ,Utami 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Nusantara XI PG Prajedkan*. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis

Wijayanti, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Quest Hotel Tuban Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Yusman, 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.* Jurusan Akuntansi. Palembang