

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI**

**Reza Prasetyo<sup>1)</sup>, Ni Made Artini<sup>2)</sup>, Dhenok Darwati<sup>3)</sup>, Tatyana<sup>4)</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Swadharma

<sup>3,4</sup>Prodi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Swadharma

Correspondence author: R.Prasetyo, rezaprasetyo1606@gmail.com, Jakarta, Indonesia

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of accounting department employees in the Controller Function of the Finance Directorate of PT Pertamina Hulu Energi. The research data was collected through primary data, in the form of questionnaires distributed directly to respondents. Data collection was conducted using purposive sampling. The population and sample in this study were 45 accounting department employees at PT Pertamina Hulu Energi who met the sample characteristics. The results of the study indicate that financial compensation has a positive and significant effect on the performance of accounting department employees, non-financial compensation has a positive and significant effect on the performance of accounting department employees, and financial and non-financial compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of accounting department employees.

**Keywords :** compensation, financial, non-financial, employees performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Fungsi Controller Direktorat Keuangan PT Pertamina Hulu Energi. Data penelitian didapat dari data primer berupa kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi sebanyak 45 responden yang sudah memenuhi karakteristik sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, kompensasi finansial dan non finansial secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian akuntansi.

**Kata Kunci :** kompensasi, finansial, non finansial, kinerja karyawan

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi organisasi, dengan kinerja optimal sebagai kunci keberhasilan. Dalam persaingan global, organisasi membutuhkan SDM yang kompeten, termotivasi, dan loyal (Pahira & Rinaldy, 2023). Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kesejahteraan karyawan, baik finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi dan kinerja, sementara ketidakadilan dapat menurunkannya (Guntoro et al., 2024).

Manajemen SDM yang efektif sangat bergantung pada pemberian kompensasi yang tepat sasaran. Kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, serta non-finansial seperti tunjangan dan lingkungan kerja yang nyaman, mampu mendorong produktivitas dan loyalitas (Fadila et al., 2025). Menurut (Hasibuan, 2019), kompensasi terbagi menjadi pembayaran langsung dan tidak langsung, keduanya penting untuk meningkatkan semangat kerja. Namun, menentukan kompensasi yang sesuai tidak mudah karena pengaruh berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi dan kebijakan organisasi.

Teori Keagenan menjelaskan hubungan kontraktual antara principal dan agen, di mana principal sebagai pemberi kerja memberikan mandat kepada agen untuk mengelola kepentingannya. Namun, perbedaan kepentingan sering muncul karena principal berorientasi pada keuntungan maksimal, sedangkan agen lebih menekankan kebutuhan pribadi atau kelompoknya. Perbedaan tujuan ini menimbulkan potensi konflik. (Sutisna et al., 2024) menekankan bahwa kesenjangan tersebut dapat diminimalkan melalui pemberian kompensasi yang tepat, sehingga tujuan principal dan agen dapat disejajarkan. Dalam konteks organisasi, kompensasi berperan penting untuk mengarahkan karyawan bekerja sesuai sasaran perusahaan.

Kinerja karyawan dipandang sebagai hasil pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi (Ratnasari et al., 2023). Kinerja mencakup tiga aspek utama, yaitu efektivitas, produktivitas, dan kegunaan. Efektivitas menggambarkan sejauh mana tujuan tercapai, produktivitas menekankan pemanfaatan sumber daya secara optimal, sedangkan kegunaan mengacu pada hasil nyata yang bermanfaat. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan, namun memiliki makna yang berbeda. Melalui pengukuran yang komprehensif, organisasi dapat menilai kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan strategis (Dwianto et al., 2019).

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima pekerja atas kontribusinya dalam organisasi, baik berupa material maupun non-material (Zainuddin et al., 2023). Kompensasi dapat berbentuk gaji, upah, bonus, insentif, maupun tunjangan lain seperti jaminan kesehatan, gratifikasi hari besar, dan dana liburan. (Mangkunegara, 2021) menambahkan bahwa kompensasi merupakan apresiasi yang diberikan berdasarkan perhitungan yang adil, sehingga pegawai merasa dihargai atas jasa yang telah diselesaikan.

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis utama yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup penghargaan berbentuk uang, seperti gaji dan bonus. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup penghargaan non-material, misalnya lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan prestasi. Kedua bentuk kompensasi ini berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif (Natasya et al., 2025).

Secara strategis, kompensasi dipandang sebagai investasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan. Organisasi yang mampu memberikan kompensasi tepat sasaran akan

memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan perusahaan. Kompensasi yang baik juga berfungsi sebagai instrumen penting untuk mengurangi konflik keagenan, sekaligus mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara principal dan agen (Wisanggeni et al., 2024).

Dengan demikian, integrasi teori keagenan, kinerja karyawan, dan kompensasi menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi yang adil dan proporsional dapat memperkecil kesenjangan kepentingan, meningkatkan kinerja, serta memperkuat posisi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

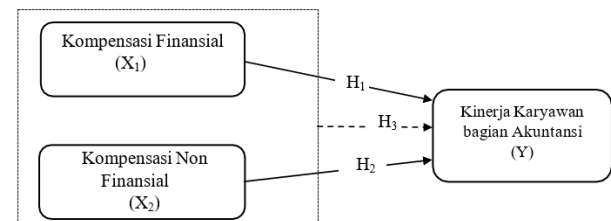
Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Hulu Energi (PHE), yang bergerak di bidang hulu migas dan menerapkan PSC Accounting. Penelitian berfokus pada karyawan Akuntansi di bawah Fungsi Controller Direktorat Keuangan, bertujuan menguji pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja mereka. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert.

Penelitian ini memfokuskan ruang lingkupnya pada pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi, dengan responden meliputi karyawan tetap (PWTT), kontrak (PWT), dan tenaga kerja jasa penunjang (TKJP). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan akuntansi, mengukur dampak kompensasi non-finansial terhadap kinerja mereka, serta mengetahui pengaruh keduanya secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu merancang model kompensasi yang mampu memotivasi karyawan, meningkatkan sinergi, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi lapangan. Data penelitian didapat dari data primer berupa kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi sebanyak 45 responden yang sudah memenuhi karakteristik sampel.

Kerangka pemikiran penelitian ini secara visual disajikan pada gambar 1. Dalam penelitian ini, kompensasi finansial dan non finansial dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan akuntansi adalah hasil yang dipengaruhi (variabel dependen).



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan validitas ditentukan dari nilai signifikansi ( $< 0,05$ ) dan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha ( $> 0,70$ ). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (dengan Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (dengan VIF  $< 10$  dan toleransi  $> 0,1$ ), dan heteroskedastisitas (dengan uji Glejser). Model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial

terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja karyawan,  $X_1$  kompensasi finansial, dan  $X_2$  kompensasi non-finansial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (untuk menguji pengaruh simultan) dan uji t (untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel), serta pengukuran koefisien determinasi ( $R^2$  dan Adjusted  $R^2$ ) untuk menilai seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil survei terhadap 45 responden di bagian akuntansi PT Pertamina Hulu Energi, mayoritas responden berusia 31–40 tahun (44,4%), diikuti oleh kelompok usia 26–30 tahun dan 41–45 tahun masing-masing sebesar 22,2%. Dari segi jenis kelamin, 62,2% responden adalah laki-laki dan 37,8% perempuan. Tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 (68,9%), disusul S2 (20%) dan D3 (11,1%). Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun (42,2%), diikuti oleh masa kerja lebih dari 10 tahun (33,3%), dan 1–5 tahun (24,4%). Dari sisi status pekerjaan, mayoritas berstatus sebagai karyawan PWTT (62,2%), sedangkan PWT dan TKJP masing-masing sebesar 20% dan 17,8%.

#### Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum 26, maksimum 50, dengan rata-rata 38,11 dan standar deviasi 5,78. Ini menandakan bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawan bagian akuntansi PT Pertamina Hulu Energi tergolong cukup, meskipun terdapat variasi tanggapan. Untuk kompensasi non finansial ( $X_2$ ), nilai minimum tercatat 25 dan maksimum 45, dengan rata-rata 35,18 dan standar deviasi 5,06, yang mencerminkan bahwa kompensasi non finansial dirasakan cukup

tinggi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 29, maksimum 50, rata-rata 39,58, dan standar deviasi 5,34, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai memuaskan, meskipun terdapat perbedaan persepsi antar responden.

#### Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -tabel (0,294) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 yaitu kompensasi finansial (0,827), kompensasi non finansial (0,840), dan kinerja karyawan (0,801), dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian konsisten dan reliabel untuk mengukur variabel yang dimaksud.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan bagian akuntansi, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen adalah 0,728 dan nilai VIF sebesar 1,373. Nilai-nilai ini masih berada dalam batas aman (*tolerance* > 0,10 dan  $VIF < 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen adalah 0,135 untuk kompensasi finansial dan 0,294 untuk kompensasi non finansial. Karena

seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan persamaan linear, beberapa poin penting dapat dijabarkan:

$$Y = 0,568 + 0,484X_1 + 0,573X_2 + e$$

Dari hasil persamaan linear dapat diartikan bahwa angka tetap ( $\alpha$ ) yang bernilai 0,568 mengindikasikan besaran kinerja karyawan bagian akuntansi PT Pertamina Hulu Energi saat variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berada pada posisi nol atau tidak mengalami peningkatan.

Terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi ( $Y$ ), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,484. Angka tersebut menggambarkan pola hubungan searah antar kedua variabel tersebut. Setiap penambahan satu unit kompensasi finansial akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan bagian akuntansi sebesar 0,484, dengan catatan variabel bebas yang lain tetap stabil.

Perhitungan statistik menunjukkan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki dampak positif pada kinerja karyawan bagian akuntansi ( $Y$ ), tercermin dari angka koefisien regresi 0,573. Pola hubungan kedua variabel ini bersifat searah, dimana setiap kenaikan satu satuan kompensasi non finansial akan mendorong pertambahan kinerja karyawan bagian akuntansi sebesar 0,573, selama variabel bebas lainnya tidak berubah atau tetap.

### Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinan

Hasil uji menunjukkan nilai F hitung sebesar 137,638 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

Variabel	Unstandardized Coefficients	t-hitung	Sig.
Konstanta	0,568		
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,484	7,890	0,000
Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	0,573	8,252	0,000
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan bagian Akuntansi ( $Y$ )			
R Square: 0,868			
Adj. R Square: 0,861			
F hitung: 137,638			
Sig. : 0,000			

### Hipotesis Pertama

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 7,890, lebih besar dari t-tabel 2,016, dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sehingga hipotesis 1 diterima.

### Hipotesis Kedua

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,252, lebih besar dari t-tabel 2,016, dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sehingga hipotesis 2 diterima.

### Hipotesis Ketiga

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung (137,638) lebih besar dari F-tabel (4,067) dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan hipotesis 3 diterima.

### Koefisien Determinasi



Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi dalam kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan non finansial. Sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Kompensasi finansial yang terdiri dari gaji yang kompetitif, bonus kinerja, dan program insentif, terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sistem ini tidak hanya berperan sebagai alat retensi dan rekrutmen, tetapi juga sebagai pendorong utama motivasi kerja.

Karyawan yang merasa dihargai secara finansial menunjukkan tingkat loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, keadilan dan transparansi dalam sistem kompensasi menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi finansial yang adil dan kompetitif merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja individu, terutama di lingkungan kerja yang menuntut akurasi dan ketelitian seperti di bagian akuntansi.

### **Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan, seperti jaminan kesehatan, fasilitas kerja, suasana kerja yang kondusif,

penghargaan, serta program pengembangan diri, terbukti berkontribusi secara positif terhadap peningkatan motivasi, dedikasi, dan hasil kerja karyawan. Bentuk penghargaan non finansial ini menciptakan perasaan aman, dihargai, dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa apresiasi dalam bentuk non finansial dapat menjadi motivator kuat, khususnya dalam lingkungan kerja yang membutuhkan fokus dan ketelitian tinggi seperti di bagian akuntansi. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung menunjukkan semangat kerja lebih besar serta komitmen terhadap pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi non finansial dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, karyawan cenderung merasa kurang dihargai, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja, peningkatan absensi, hingga risiko turnover. Oleh karena itu, kompensasi non finansial menjadi elemen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi non finansial memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan, serta berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja optimal.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi**

Hasil analisis data mengungkapkan besaran koefisien determinasi ganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mencapai 0,861. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi pada PT Pertamina Hulu Energi mendapat pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sementara itu, perhitungan melalui uji F (uji simultan) memperlihatkan perbandingan F hitung > F tabel yaitu 137,638 > 4,067 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi

finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Kesimpulan ini diperoleh mengingat angka signifikansi 0,000 berada di bawah nilai  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, terdapat bukti bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi pada PT Pertamina Hulu Energi dipengaruhi oleh dua aspek utama secara simultan - yaitu kompensasi finansial serta berbagai unsur yang terkait dengan karakteristik karyawan. Hal ini menunjukkan kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya.

Adanya keselarasan antara kontribusi karyawan dengan kompensasi yang diterima sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi yang dianggap adil dan seimbang akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kontribusi dan kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi. Dimana semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan kepada Perusahaan.

Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi. Ketika karyawan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya serta berpengaruh terhadap kinerjanya untuk Perusahaan.

Kompensasi finansial dan non finansial secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT Pertamina Hulu Energi.

karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan ketika mendapatkan kompensasi yang sesuai baik secara finansial maupun non finansial.

Berdasarkan pada hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan memasukkan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan variabel moderasi lainnya. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian serupa dapat dikembangkan pada sektor industri yang berbeda atau pada perusahaan dengan skala yang lebih besar, serta melibatkan jumlah sampel yang lebih banyak untuk memperoleh hasil yang lebih generalisasi.

Perusahaan melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ekspektasi karyawan terkait kompensasi. Perusahaan juga sebaiknya menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan untuk memastikan bahwa pemberian kompensasi didasarkan pada kinerja yang nyata. Selain itu perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kompensasi yang diberikan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kompetitif dan sesuai dengan pasar.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fadila, N. E., Mulyati, & Sumarni. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *JER : Journal Economic Resource*, 8(2), 1017–1026. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>
- Guntoro, Djunaedi, & Utami, S. (2024).

- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.32764/margin.v8i1.4446>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Natasya, F. J., Qurratu'aini, N. I., & Fitrianto, R. I. (2025). Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 8(1), 28–37. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v8i1.8711>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Ratnasari, D. Y., Susilaningsih, N., & Heryanto, B. (2023). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada karyawan PT Astra International,Tbk-Daihatsu Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 75–83. <https://doi.org/10.30737/risk.v4i1.5212>
- Sutisna, D., Nirwansyah, M., Ningrum, S. A., & Anwar, S. (2024). Studi Literatur Terkait Peranan Teori Agensi pada Konteks Berbagai Issue di Bidang Akuntansi. *Karimah Tauhid*, 3(4), 4802–4821. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i4.12973>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Zainuddin, M. Z., Djauhar, A., & Pratama, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe. *ARUS : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 35–44. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i1.178>