

Pengaruh Kompensasi Material Dan Immaterial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang

Cahyadi Imam Suhada¹, Reva Maria Valianti², Rismansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, cahyadiimamsuhada20@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, revavalianti@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis Pengaruh Kompensasi Material dan Immaterial Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 46 pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang menjadi populasi penelitian. Dengan pertimbangan bagi para pekerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang yang dibagi menjadi beberapa subdivisi yang berbeda (tidak semuanya sama jenisnya sehingga diambil hasilnya sebagai sampel yang representatif dari masing-masing subdivisi), maka digunakan teknik pengambilan sampel adalah Prospectionate Stratified Random Sampling. Ada 46 responden di seluruh sampel. Analisis regresi linier berganda dan pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan dalam pendekatan analisis data penelitian. Produktivitas kerja merupakan variabel independen, begitu pula ketersediaan material dan kompensasi material. Berdasarkan hasil uji hipotesis produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang tidak terpengaruh secara signifikan secara simultan (simultan) oleh variabel independen berupa upah material dan immaterial.

Kata Kunci: Kompensasi material dan immaterial, produktivitas kerja.

ABSTRACT

This research aims to test the hypothesis of the influence of material and immaterial compensation on employee work productivity at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang. 46 workers at PT. Port Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang is the research population. With consideration for PT. Port of Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang which is divided into several different subdivisions (not all of the same type so the results are taken as a representative sample from each subdivision), the sampling technique used is Prospectionate Stratified Random Sampling. There were 46 respondents in the entire sample. Multiple linear regression analysis and testing of the coefficient of determination (R²) are used in the research data analysis approach. Work productivity is an independent variable, as are material availability and material compensation. Based on the results of the hypothesis test of employee work productivity at PT. Port Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang is not significantly affected simultaneously (simultaneously) by the independent variables in the form of material and immaterial wages.

Keywords : Material and immaterial compensation, work productivity

A. PENDAHULUAN

Mengingat fenomena yang terjadi dalam dunia bisnis, memiliki sumber daya manusia yang dapat dipercaya secara strategis lebih penting dibandingkan memiliki sumber daya lainnya di era persaingan global yang semakin ketat ini. Sumber daya organisasi yang paling berharga adalah orang-orangnya, dan manajemen yang sukses sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanto, Agar, dan Suwardi (2016:9). Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara



variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Material dan non material terbaik yang mampu dihasilkan oleh sistem organisasi merupakan kepentingan semua organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam mencapai produksi yang optimal karena selalu berkisar pada permasalahan, kemampuan, dan pengetahuan. Mengembangkan perilaku ramah karyawan merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia lainnya untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Insentif menurut Hasibuan (2018:118) adalah uang tambahan yang diberikan kepada pegawai tertentu yang kinerjanya memenuhi standar. Hal ini juga merupakan alat untuk menegakkan prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan dua kategori dimana Yusuf (2016:237) membagi remunerasi. Gaji, upah, dan insentif adalah bentuk imbalan moneter langsung. Remunerasi non-finansial mencakup lingkungan kerja dan tugas-tugas yang menarik, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Produktivitas menurut Yusuf (2016:282) merupakan metrik yang menunjukkan hubungan antara kontribusi tenaga kerja per satuan waktu dengan input dan output yang dihasilkan usaha. Dengan kata lain, mengidentifikasi hasil kerja seseorang diperlukan untuk mengukur efisiensi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawati, Suwendra & Yulianthini (2014:8), Viddy (2016:26), Purwanto, Agar, dan Suwardi (2016:9), dan lain-lain, terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi finansial dan non finansial. unsur terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan sumber pendapatan terpenting bagi perusahaan, maka sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang tepat untuk meningkatkan kualitasnya. Pengusaha harus memberikan pengakuan kepada stafnya atas kontribusi mereka terhadap pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Penghargaan ini diberikan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan semangat dan kinerjanya.

B. KAJIAN TEORI

Kompensasi Material

Hasibuan (2017:118) menyatakan bahwa kompensasi berbentuk uang, yaitu pekerja menerima penghasilannya dalam jumlah mata uang tertentu. Gaji dibayarkan dalam bentuk barang, yaitu imbalan berupa barang. Misalnya, 10% dari output dibayarkan sebagai upah.

Kasmir, 230 (2019). Kompensasi mengacu pada imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi kepada pekerjanya.

Kompensasi menurut Notoatmodjo (2009:216) adalah segala sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kerja atau komitmennya.

Berdasarkan uraian di atas, remunerasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik moneter maupun non-moneter, yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas berbagai jasanya kepada organisasi.

Indikator Kompensasi Material

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah dua komponen remunerasi material atau finansial. Sesuai pernyataan Mondy dan Noe (2004) :

1. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima pegawai sebagai bayaran secara rutin, misalnya mingguan, bulanan, triwulanan, atau tahunan.

2. Upah adalah kompensasi moneter langsung yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan jumlah barang yang diproduksi, jasa yang diberikan, atau jam kerja.
3. Pegawai menerima insentif secara langsung bila kinerjanya memenuhi atau melampaui tolak ukur yang telah ditentukan.

Kompensasi Immaterial

Peraturan yang mengatur kompensasi harus dirancang untuk menciptakan suatu sistem yang sebanding dengan suatu organisasi (Simamora, 2006: 126). Kenikmatan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik dan mental di mana seseorang bekerja itulah yang disebut dengan kompensasi. Indikator kompensasi immaterial/non finansial yang diciptakan Dharmawan (2011:68) adalah penghargaan. Imbalan ekstrinsik dan intrinsik adalah dua kategori yang termasuk dalam kategori penghargaan.

a. Penghargaan Ektrindsik

Tunjangan tidak berwujud seperti gaji, gaji, dan jaminan sosial, serta imbalan antarpribadi seperti promosi dan pengakuan, adalah contoh imbalan eksternal untuk keberhasilan karyawan.

b. Penghargaan Intrinsik

Menurut Gibson, Olvanceevich, dan Donnely, manfaat intrinsik melekat pada pekerjaan itu sendiri, termasuk tanggung jawab, kesulitan, dan aspek umpan balik dari pekerjaan tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kasmir (2019:215), banyaknya komponen kompensasi dan total remunerasi bulanan yang diperoleh karyawan ditentukan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan
Penentu utama besarnya kompensasi yang diperoleh adalah pendidikan.
2. Pengalaman
Experience refers to a person's duration of employment and level of skill.
3. Beban Pekerjaan dan tanggung jawab
Besarnya kecilnya imbalan yang diterima seseorang ditentukan oleh tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
4. Jabatan
Promosi jabatan tentunya akan mampu menaikkan gaji pekerja ketika mereka mendapatkan pekerjaan baru.

Tujuan Kompensasi

Kasmir (2019:236) menyatakan bahwa berikut adalah tujuan umum yang ingin dicapai organisasi dalam menawarkan kompensasi:

1. Mendorong Hak-Hak Pekerja Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada pekerja atas kerja kerasnya dalam bekerja perlu dilakukan karena hal tersebut merupakan haknya. Dalam hal ini, membayar karyawan adalah kewajiban semua bisnis terhadap mereka.
2. Menumbuhkan rasa keadilan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi diputuskan berdasarkan kinerja dan dikelola secara terbuka. Keputusan mengenai kompensasi bersifat adil dan tanpa diskriminasi.
3. Merekrut Pekerja Berketerampilan Hal ini berarti bahwa kandidat berbakat akan tertarik untuk melamar ke organisasi jika organisasi tersebut menawarkan gaji



yang kompetitif. Mereka yang memiliki lamaran terbanyak adalah kandidat terbaik.

4. Retensi Karyawan Perputaran karyawan akan menurun jika remunerasinya masuk akal atau mencukupi. Karyawan akan terus berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan melakukan pekerjaan terbaiknya jika dibayar secara adil.

Indikator Kompensasi

Tidak ada keraguan bahwa ada beragam indikator yang digunakan dalam kompensasi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:86), indikator kompensasi seringkali meliputi:

1. Tunjangan
Jenis tunjangan non-tunai yang diterima pekerja selain gaji pokok mereka. Manfaatnya mungkin termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tambahan, atau opsi non-tunai lainnya.
2. Pensiunan
Seseorang yang perlu dipecat karena terlalu tua untuk bekerja, atau yang berhenti secara sukarela.
3. Insentif
Kompensasi tunai langsung diberikan kepada anggota staf yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan.

Jenis-jenis Kompensasi

Bangun (2012) menyatakan bahwa ada dua jenis kompensasi: 1) Kompensasi Finansial

1. Kompensasi finansial, menurut Bangun (2012), adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas layanan yang mereka lakukan atas nama bisnis.
2. Kompensasi Yang Bukan Finansial, Kompensasi non-finansial, menurut Bangun (2012), adalah remunerasi yang diberikan kepada karyawan dengan cara selain pembayaran moneter, seperti tuntutan pekerjaan, penghargaan karier, jaminan sosial, atau tunjangan lain yang mungkin meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja Simanjuntak dalam (Sutrisno 2019) menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain:

- a. Pelatihan
Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali pekerja dengan pengetahuan, kemampuan, dan teknik yang diperlukan untuk mengoperasikan mesin. Oleh karena itu, pelatihan kejuruan berfungsi sebagai landasan pengetahuan dan pelengkap. Karyawan dapat mengurangi atau bahkan mencegah kesalahan sama sekali dengan berlatih.

Indikator Produktivitas

- a. Semangat Kerja
Antusiasme di tempat kerja mengacu pada tingkat semangat kerja yang dialami karyawan ketika pekerjaan mereka memenuhi atau melampaui standar organisasi.

b. Kemampuan Kerja

Prestasi kerja adalah metrik kinerja yang berkaitan dengan seberapa baik seseorang menghasilkan pekerjaannya. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelengkapan teknis proyek jika dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Penyelesaian tugas yang tepat waktu Konstitusi tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang ditentukan, Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, dilihat dari sudut penyelesaian dengan hasil keluaran. Kecepatan waktu ditentukan oleh persepsi pekerja terhadap aktivitas yang ditawarkan dari awal hingga akhir.

C. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Sugiyono (2019:2) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dan statistik untuk mengevaluasi prasangka.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40288684
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,069
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Nilai signifikansi (asyp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05), dapat dijelaskan berdasarkan temuan uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	61,517	20,932		2,939	,006		
	kompensasi material	-,029	,302	-,020	-,096	,924	,688	1,454
	kompensasi immateria	-,373	,235	-,326	-1,587	,123	,688	1,454

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Nilai toleransi variabel kompensasi material dan variabel kompensasi immaterial sebesar 0,688 lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar 1,454 kurang dari 10 sesuai dengan data multikolinearitas di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-5,761	11,323			-,509	,615	
	kompensasi material	,051	,163			,066	,314	,756
	kompensasi immateria	,148	,127			,246	1,166	,253

Dapat disimpulkan bahwa nilai dari kedua variabel yaitu variabel Kompensasi material (X1) dan variabel Kompensasi immaterial (X2) adalah 0,758 dan 0,253 yang artinya melebihi 0,05 bisa diartikan dari kedua variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas

Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61,517	20,932			2,939	,006
	kompensasi material	-,029	,302	-,020		-,096	,924
	kompensasi immateria	-,373	,235	-,326		-1,587	,123

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi variabel kompensasi materi sebesar $0,924 > 0,05$ yang berarti tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dan nilai signifikansi variabel kompensasi immateriil sebesar $0,123 > 0,05$ yang berarti mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	61,517	20,932		2,939	,006
	kompensasi material	-,029	,302	-,020	-,096	,924
	kompensasi immateria	-,373	,235	-,326	-1,587	,123

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

1. Apabila variabel produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel imbalan material (x1) dan imbalan tak berwujud (x2), maka nilai sebesar 61,517 merupakan nilai konstan atau bersyarat. Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas tenaga kerja tidak akan berubah.
2. B₁ (nilai kofisien regresi X1) sebesar $-0,029$, menunjukkan bahwa variabel kompensasi material (x1) bernilai negatif yang berarti apabila variabel kompensasi material (x1) turun 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) akan menurun juga sebesar $-0,029$.
3. B₂ (nilai kofisien regresi X2) sebesar $-0,373$, dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel kompensasi immaterial (x1) turun 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) akan menurun juga sebesar $-0,373$.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5,761	11,323		-,509	,615
	kompensasi material	,051	,163	,066	,314	,756
	kompensasi immateria	,148	,127	,246	1,166	,253

a. Dependent Variable: RES2

1. Dari hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas terlihat jelas bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai signifikansi variabel kompensasi material lebih dari $0,05$ ($0,000 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi material secara parsial.



2. Dari hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas terlihat jelas bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai signifikansi variabel kompensasi immaterial lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh remunerasi yang tidak material.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,254	2	21,127	1,714	,197 ^b
	Residual	382,128	31	12,327		
	Total	424,382	33			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi immateria, kompensasi material

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,197 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi materiil dan immateriil tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai jika digabungkan (simultan).

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Variabel kompensasi materil (X1) mempunyai nilai yang ditunjukkan dari hasil uji koefisien regresi sebesar -0,029. Artinya jika variabel kompensasi material (X1) turun satu satuan maka variabel terikatnya atau produktivitas kerja (Y) juga akan turun sebesar -0,029. Dari hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas terlihat bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai signifikansi variabel kompensasi material lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi material secara parsial.

Pengaruh Kompensasi Immaterial terhadap Produktivitas

Dengan nilai negatif dan koefisien regresi sebesar -0,373 maka variabel dependen produktivitas kerja (Y) juga akan turun sebesar -0,373 jika variabel kompensasi ngawur (x1) turun satu satuan.

Dari hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas terlihat jelas bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai signifikansi variabel kompensasi immaterial lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh remunerasi yang sebagian tidak material.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan Ruby (2012) yang menemukan bahwa gaji tidak material di Central University College meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara menguntungkan (searah). Di Central University College, kompensasi non-materi mencakup hal-hal seperti pembagian pekerjaan, tanggung jawab, peluang promosi, dan pengakuan, serta manfaat dari lingkungan fisik dan mental tempat mereka bekerja, seperti jam kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, dan ketenangan.

Pengaruh Kompensasi Material dan Immaterial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas imbalan material dan imbalan tak berwujud secara bersamaan (at same time) karena nilai signifikansinya sebesar $0,197 > 0,05$. Produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) wilayah 2 Palembang. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian berjudul "Pengaruh imbalan moneter dan non-moneter terhadap produktivitas karyawan di UD Merta Abadi" yang dilakukan oleh Irawati, Suwendra, dan Yulianthini (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel imbalan moneter dan non moneter terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik produktivitas kerja karyawan dengan gaji material dan immaterial pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional 2 Palembang. Berdasarkan temuan penyelidikan dan percakapan dengan PT. Pekerja Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang mengklarifikasi kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh secara signifikan antara variabel kompensasi material terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
2. Adanya pengaruh secara signifikan pada variabel kompensasi immaterial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang
3. Tidak berpengaruh secara simultan antara variabel kompensasi material dan variabel immaterial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang

Saran

Peneliti dapat membuat rekomendasi berikut berdasarkan temuan yang diuraikan di atas:

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Palembang untuk tetap mempertahankan kompensasi material dan kompensasi immaterial sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk hasil yang dicapai lebih maksimal.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi material dan kompensasi immaterial tidak ada pengaruh nya terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak manajemen dapat mempertahankannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bandung Penerbit Erlangga.
- Dharmawan. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja non Fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar Bali



- Hasibuan, M. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Irawati, Suwendra, Yulianthini. (2014) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan ppada UD Merta Abadi. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.2 Tahun 2004
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktek) Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Noe (1993). "*Human Resource Management*" Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian'Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Viddy, (2020) Pengaruh Kompensai finansial dan non finansial Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Papa PT. Cindara Pratama Liner Balikpapan
- Yusuf, B, (2016). Manajemen sumber daya manusia Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada