

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANUGERAH KARYA ABIWARA III INDRAPURA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**DINA SAFIRA
228320129**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/8/26

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANUGERAH KARYA ABIWARA III INDRAPURA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2026

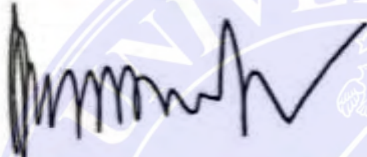
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non
Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arungtab Karya
Aiswara III Indrapura Sumatera Utara
Nama : Dina Safira
NPM : 228320129
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)
Pembimbing


(Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M)
Pembanding

Mengetahui:


(Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si)
Dekan


(Fitriani Tobing, S.E., M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 16 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian adanya plagiat skripsi ini.



Medan , 16 Maret 2026

Dina Safira

(228320129)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina safira
NPM : 228320129
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royal-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura Sumatera utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 16 Maret 2026
Yang Menyatakan



Dina Safira
(228320129)

RIWAYAT HIDUP

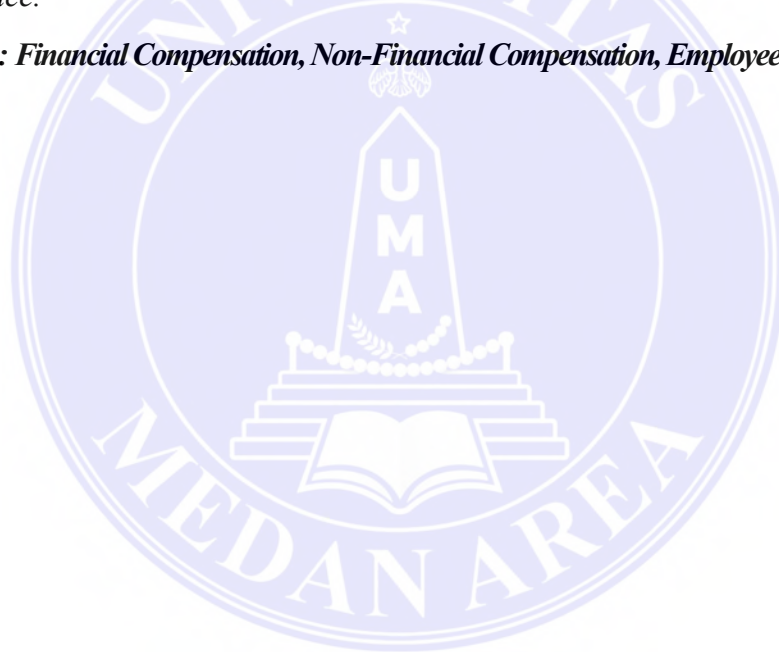


Nama	Dina Safira
NPM	228320129
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 16 September 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Supriadi Sembiring
Ibu	Neli
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Swasta Darussalam Medan
SMA	SMA Swasta Darussalam Medan
Riwayat Studi di UMA	- Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area - Mengikuti Program kampus Merdeka Wirausaha (WMK)
Pengalaman Pekerjaan	-
No.HP/WA	083823282799
Email	Safiradina668@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of financial and non-financial compensation on the employee performance of PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. The research applies a quantitative approach using an associative research design to analyze the relationship and impact between two or more variables. The population of this study consisted of 37 employees of PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura, and all employees were included as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale ranging from 1 to 5, which was distributed to all employees. Furthermore, the collected data were analyzed using the SEM-PLS method with the support of SmartPLS version 4.0. The findings reveal that financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, while non-financial compensation also shows a positive and significant effect on employee performance. In addition, the results provide valuable insights for management regarding the importance of maintaining a balanced compensation system in order to enhance employee performance.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance, SEM-PLS.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang berfokus pada pengujian hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi non-finansial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen terkait pentingnya pemberian kompensasi yang seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.



KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura”**.

Penulisan ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Ucapan terimakasih yang istimewa, penulis ucapkan kepada keluarga terutama kedua orang tua, Bapak Supriadi sembiring dan Ibu Neli yang selalu memberikan dukungan doa serta materi kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini dan dalam mewujudkan mimpi-mimpi penulis, terima kasih karena selalu mendukung dan mendidik penulis untuk menjadi seorang manusia yang memanusiakan manusia lain dan memberikan nasihat-nasihat yang berharga agar penulis dapat menjalani hidup dengan penuh tanggung jawab dan penuh semangat. Selanjutnya, kepada adik penulis Tasya safira dan Selvira, penulis berterima kasih untuk semangat dan selalu berusaha membantu serta dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karna itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Medan Area .

3. Bapak Dr. Dahrul Siregar, S.E, M.Si., selaku Wakil dekan bid. Kemahasiswaan, Inovasi dan Alumni Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si. selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan skripsi, serta memberikan arahan, motivasi, dan ilmu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
7. Bapak Muslim Wijaya, S.E, M.Si selaku Dosen Ketua yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan saran, arahan, dan masukan yang sangat berarti guna penyempurnaan skripsi ini
8. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan saran, arahan, dan masukan yang berharga dalam rangka penyempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M. Selaku Dosen Sekertaris yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen-dosen Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.

11. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan serta dengan sabar membantu dan mengarahkan mahasiswa/i dalam menyelesaikan berbagai keperluan administrasi selama masa perkuliahan..

12. Kepada Diri Sendiri terima kasih banyak sudah mau berjuang dan bertahan sejauh ini serta tidak pernah menyerah akan semua mimpi-mimpi itu.

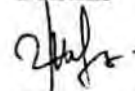
13. Kepada A2 Manajemen stambuk '22 terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik bagi penulis yang tak terlupakan.

14. Kepada teman-teman terbaik penulis Natasya dan Jesika yang selalu siap membantu dan memberikan semangat. Terimakasih atas kebersamaan dan dukungannya selama ini.

15. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun bagi para pembaca pada umumnya.

Penulis



Dina safira

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1. Kinerja karyawan	10
2.1.1 Definisi Kinerja karyawan	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Indikator Kinerja	12
2.2 Kompensasi Finansial	15
2.2.1 Jenis Kompensasi Finansial	17
2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial	18
2.2.3 Tujuan Kompensasi Finansial	19
2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial.....	21
2.3 Kompensasi Non Finansial	23
2.3.1 Definisi Kompensasi Non Finansial.....	23
2.3.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial	24
2.3.3 Indikator Kompensasi Non Finansial.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.4.1 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan	29
2.4.2 Pengaruh Antara Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan	30
2.5 Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2.1 Lokasi	32
3.2.2 Waktu penelitian	32

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.3 Operasionalisasi Variabel	34
3.5 Skala Pengukuran Variabel	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6.1 Studi Pustaka	36
3.6.2 Kuesioner	36
3.7 Jenis dan Sumber Data	36
3.7.1 Jenis Data	36
3.7.2 Sumber Data	37
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.8.1 Definisi SEM-PLS	38
3.8.2 Alasan Menggunakan SEM PLS	38
3.9 Model SEM PLS	38
3.9.1 Kriteria Model Pengukuran SEM PLS	38
3.9.2 Evaluasi Model Struktural	39
3.9.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1 Visi dan Misi	42
4.2 Penyajian Data Responden	43
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
4.3 Penyajian Data Angket Responden	45
4.3.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial (X1)	45
4.3.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi non Finansial (X2)	48
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan (Y)	51
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	53
4.4.1 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	53
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS (<i>Inner Model</i>)	57
4.5.1 Uji Kolinearitas	57
4.5.2 Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	58
4.6 Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model	58
4.6.1 <i>R Square</i>	58
4.6.2 <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF Index)	59
4.7 Pembahasan	59
4.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.7.2 Pengaruh Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Tabel Penelitian	33
Tabel 3.2 Definisi variable dan Indikator	34
Tabel 3.3 Bobot skor	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variable Kompensasi Finansial (X1)	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variable Kompensasi Non Finansial (X2)	48
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variable Kinerja Karyawan(Y)	51
Tabel 4.7 Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1)	54
Tabel 4.8 Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)	55
Tabel 4.9 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	56
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolinearitas Indikator	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	58
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	58
Tabel 4.15 Rata-Rata Nilai AVE	59
Tabel 4.19 Nilai <i>R Square</i>	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas tenaga kerja negara-negara Asean tahun 2021.....	1
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 <i>Outer Loading</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Tabulasi Angket.....	74
Lampiran 3 <i>Outer Loading</i>	77
Lampiran 4 <i>Inner Model</i>	78
Lampiran 5 Evaluasi kebaikan dan Kecocokan model	79
Lampiran 6 Surat Pengantar Izin Riset dan Surat Selesai Riset.....	80



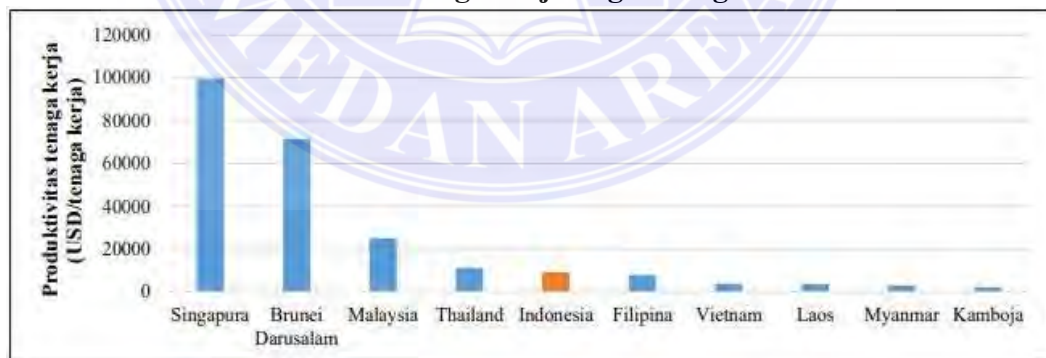
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti yang diketahui, tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kelangsungan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan berupaya memperhatikan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Clifton (2023), hanya 23% karyawan global yang merasa termotivasi secara optimal, dengan produktivitas rata-rata meningkat hanya 1,1% per tahun sejak 2020. Di Asia Tenggara, laporan McKinsey (2023) menunjukkan bahwa 54% perusahaan mengidentifikasi rendahnya kinerja sebagai tantangan utama, terutama di sektor perdagangan.

Gambar 1. Produktivitas tenaga kerja negara-negara Asean tahun 2021



Sumber: ILOSTAT 2021

Gambar 1 menunjukkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara Asean. Indonesia menempati urutan ke-5 dari negara-negara Asean (ILO,2021). Penyebab rendahnya produktivitas ini

diduga disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan juga infrastruktur yang kurang memadai.

Sumber daya manusia memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, sehingga kepemimpinan perusahaan sebaiknya mempertimbangkan hal ini. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan tentunya akan meningkat seiring dengan produktivitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena keberhasilan karyawan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan produktivitas Perusahaan (Silaen et al., 2021). Oleh karena itu peningkatan produktivitas, yang didorong oleh kinerja karyawan yang baik, secara langsung berkontribusi pada peningkatan laba perusahaan, menjadikan sumber daya manusia aset krusial bagi perusahaan. Menurut (Widayanti, 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan dalam upaya memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. (Afandi, 2018:83) dalam (Dede Hertina, 2023) juga mengatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan keterampilan khusus mereka dengan tujuan mencapai tujuan organisasi juga mematuhi standar moral dan etika.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong motivasi melalui penerapan sistem kompensasi yang tepat, yang akan meningkatkan kinerja karyawan melalui imbalan yang mereka terima, kompensasi dan motivasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas,

efisiensi, kualitas pekerjaan, dan memperkuat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan motivasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti upah yang adil, pengalaman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang baik, dan solidaritas antar karyawan (Apriliani & Keiko Hubbansyah, 2024). Kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, Menurut (Siagian, 2023) Baik kompensasi berupa uang maupun non-uang keduanya dimungkinkan. Gaji, penghasilan, komisi (insentif), dan tunjangan merupakan contoh remunerasi finansial. Pekerjaan itu sendiri dan tempat kerja itu sendiri, di sisi lain, merupakan remunerasi non-moneteris. Kompensasi finansial dapat dikategorikan menjadi dua, menurut Permana & Mujanah (2019): kompensasi finansial langsung, yang mencakup gaji pokok (upah dan gaji), pembayaran berdasarkan kinerja, pembayaran insentif (bonus, komisi, pembagian keuntungan), dan pembayaran tunda (rencana tabungan dan anuitas pembelian saham); dan kompensasi finansial tidak langsung, yang mencakup program perlindungan, pembayaran di luar jam kerja, dan fasilitas seperti mobil dan kantor. Diharapkan pembayaran gaji kepada karyawan sesuai kinerja mereka akan mendorong dedikasi dan membantu mereka berkinerja lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Demikian pula dengan halnya PT. Anugerah Karya Abiwara III adalah salah satu dealer resmi sepeda motor Honda bergerak di sektor perdagangan dan jasa yang berlokasi di Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan dealer menuntut karyawan untuk bekerja dengan target penjualan yang jelas, tekanan pelayanan konsumen, serta tingkat persaingan yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, kinerja

karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak kepala cabang, perusahaan menghadapi permasalahan berupa target kerja yang belum tercapai secara optimal serta adanya tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diteliti lebih lanjut. Tidak tercapainya target penjualan secara berulang mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian manajemen. Dalam konteks perusahaan dealer sepeda motor yang sangat bergantung pada pencapaian target dan produktivitas karyawan, kondisi ini diduga berkaitan dengan faktor internal, khususnya dalam sistem kompensasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi dasar empiris yang relevan untuk meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura.

Dari hasil pra survei yang dilakukan pada PT Anugerah Karya Abiwara III Indrapura, menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi melalui faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, Maka dari itu PT Anugerah Karya Abiwara perlu memperhatikan permasalahan tersebut untuk ditindaklanjuti karena akan mempengaruhi jalannya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan. Berikut menunjukkan kaitan sesama variabel saat penelitian ini. Pernyataan berkaitan pada setiap variabel diberikan dalam survei.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
Kompensasi Finansial (X1)					
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	5	7	41,7%	58,3%
2	Kompensasi finansial(tunjangan, bonus) yang saya terima memengaruhi semangat kerja saya.	10	2	83,3%	16,7%
Kompensasi Non Finansial (X2)					
3	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung.	5	7	41,7%	58,3%
4	Kompensasi non finansial seperti pengakuan atau pujian dari atasan memengaruhi motivasi kerja saya.	7	5	58,3%	41,7%
Kinerja Karyawan (Y)					
6	Saya merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi yang saya terima.	11	1	91,7%	8,3%
7	Kompensasi yang saya terima memengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	11	1	91,7%	8,3%

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Berdasarkan dari tabel diatas pernyataan pertama mengukur sejauh mana gaji yang diterima karyawan dianggap sesuai dengan beban kerja mereka, hasilnya menunjukkan bahwa hanya 41,7% responden yang setuju, sementara 58,3% merasa bahwa gaji yang mereka terima belum setara dengan beban kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang dihargai secara finansial, yang bisa menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja dalam jangka panjang. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja merupakan salah satu pemicu utama turnover karyawan dan rendahnya loyalitas. Namun, pada pernyataan kedua yang berkaitan dengan insentif tambahan seperti tunjangan dan bonus, sebanyak 83,3% responden mengaku bahwa insentif tersebut berpengaruh positif terhadap semangat kerja mereka. Artinya, meskipun gaji pokok dianggap kurang memadai, insentif tambahan yang diberikan perusahaan tetap memiliki efek motivasional yang kuat. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak

hanya diukur dari gaji, tetapi juga dari kelengkapan paket manfaat lainnya seperti bonus dan tunjangan.

Pernyataan ketiga menilai persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja. Hanya 41,7% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman dan mendukung, sedangkan 58,3% menyatakan sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa iklim kerja di perusahaan masih belum optimal, baik dari segi fasilitas, relasi antarkaryawan, manajemen, maupun kondisi fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi faktor penghambat terhadap pencapaian kinerja maksimal. Pernyataan keempat berkaitan dengan bentuk kompensasi non finansial yang lebih bersifat psikologis, seperti pengakuan dan pujian dari atasan. Sebanyak 58,3% karyawan mengaku bahwa pengakuan tersebut berdampak pada motivasi kerja mereka. Ini membuktikan bahwa penghargaan non materi pun memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja, khususnya dalam hal kebutuhan akan pengakuan dan pencapaian (*self-esteem*).

Dua pernyataan terakhir menguji apakah kompensasi yang diterima karyawan berdampak pada kinerja dan keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasilnya sangat positif, yaitu 91,7% responden setuju bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi yang mereka terima. Persentase yang sama juga menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hal ini memberikan bukti kuat bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial berperan langsung terhadap loyalitas dan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diapresiasi, baik secara materi maupun

emosional, mereka cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen untuk tetap berada di perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat research gap (kesenjangan penelitian) yaitu dilakukan dalam penelitiannya (Ngatno Sahputra & Umar Hamdan Nasution, 2022) menemukan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Moch. Rizal & Fensi Handayani, 2021) dimana kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas terdapat adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, dimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik mengadakan penelitian melalui judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini berawal dari ketidaksesuaian kompensasi finansial yang diterima karyawan

dengan beban kerja yang dijalani, meskipun insentif seperti bonus masih mampu meningkatkan semangat kerja. Di sisi lain, kompensasi non finansial seperti kenyamanan lingkungan kerja dan penghargaan atasan belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan pra-survei dan kesenjangan penelitian inilah yang menjadi dasar penting untuk meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas sehingga tujuan dari penelitian ini seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan peneliti mengenai dampak kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Karya Abiwara III. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap referensi akademik dan mendukung penelitian berikutnya yang terkait dengan topik serupa. Lebih jauh, peneliti dapat menerapkan wawasan yang diperoleh selama proses akademik dalam pekerjaan profesional di masa depan.

2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan kompensasi dalam mendukung hasil kerjakaryawan.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan perbandingan yang bermanfaat bagi peneliti lain yang melakukan studi serupa. Selain itu, hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai literatur pendukung bagi sumber daya akademik Universitas.

4. Untuk Akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan saran serta pemikiran, dan informasi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan akademik

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan melalui tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2009). Dalam kajian manajemen kinerja karyawan, terdapat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan karena kinerja setiap individu di dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi secara keseluruhan dan dapat menentukan tingkat keberhasilan organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok (Robbins, 2003). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (E. Budiyanto & Mochklas, 2020). Adapun menurut (Helalat et al., 2024), Kinerja karyawan (*employee performance*) didefinisikan sebagai penilaian menyeluruh terhadap kemampuan, keterampilan, dan pencapaian individu di tempat kerja. Penilaian ini mencakup seberapa baik seorang karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, mencapai atau melampaui harapan, serta kontribusinya terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Mohammad et al., 2025), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai evaluasi menyeluruh terhadap kemampuan, keterampilan, dan pencapaian individu di tempat kerja yang mencerminkan bagaimana karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan, melampaui ekspektasi, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa kinerja adalah output atau capaian keberhasilan individu secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas, yang dievaluasi relatif terhadap standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam (Wehelmina, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, serta komitmen individu.
2. *Leadership factors*, yang dipengaruhi oleh kualitas dorongan, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer maupun pimpinan tim
3. *Team factors*, yang tercermin dari kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System factors*, yang berkaitan dengan sistem kerja serta fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual /situational factors*, yang terlihat dari tingginya tekanan serta adanya perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

- a. Mengetahui keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Menjadi dasar dalam perencanaan kepegawaian, khususnya untuk perbaikan kondisi kerja serta peningkatan kualitas dan prestasi kerja.
- c. Mendukung pengembangan pribadi setiap individu dalam organisasi, karena penilaian karyawan bermanfaat untuk meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan serta rencana pengembangan sesuai kebutuhan pelatihan, terutama dalam penyusunan program pelatihan, kemudian menyetujui rencana tersebut apabila terdapat bagian yang perlu disesuaikan.
- f. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dalam bidang kepegawaian, terutama terkait tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (E. Budiyanto & Mochklas, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan kondisi tertentu yang secara sadar ingin dicapai oleh

individu maupun organisasi. Pengertian ini menunjukkan bahwa tujuan bukan sekadar kebutuhan atau keinginan semata, melainkan gambaran keadaan yang lebih baik yang ingin diwujudkan pada masa mendatang. Oleh karena itu, tujuan berfungsi sebagai arah yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kinerja. Berdasarkan arah tersebut, aktivitas kerja dilakukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan membutuhkan kinerja dari individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja individu atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2. Standar

Standar memiliki peran penting karena menjadi indikator untuk menentukan apakah suatu tujuan telah tercapai. Standar merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan yang diinginkan dapat dipenuhi. Tanpa adanya standar, pencapaian tujuan tidak dapat diukur secara jelas. Dengan demikian, standar memberikan jawaban mengenai kapan seseorang atau organisasi dapat dinyatakan berhasil maupun gagal dalam mencapai tujuan.

3. Umpan Balik

Umpan balik memiliki peran yang sangat penting, terutama ketika dikaitkan dengan tujuan nyata atau sasaran yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan umumnya adalah tujuan yang dianggap bermakna serta memberikan nilai bagi mereka. Umpan balik berfungsi sebagai masukan untuk menilai perkembangan kinerja, kesesuaian dengan

standar kinerja, serta tingkat pencapaian tujuan. Melalui umpan balik tersebut, kinerja dapat dievaluasi sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau fasilitas merupakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan. Keberadaan alat dan fasilitas berperan sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tanpa adanya alat atau fasilitas, tugas-tugas tertentu tidak dapat dilaksanakan secara optimal sehingga tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya tidak mungkin dilakukan tanpa dukungan alat kerja.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu persyaratan utama dalam pencapaian kinerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif. Seseorang tidak hanya dituntut untuk memahami suatu pekerjaan, tetapi juga harus mampu menjalankannya dengan baik. Dengan adanya kompetensi, individu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan. Manajer dapat meningkatkan motivasi

karyawan melalui pemberian insentif berupa finansial, pemberian penghargaan, penetapan tujuan yang menantang, penyusunan standar kerja yang realistis, meminta umpan balik, memberikan keleluasaan dalam pelaksanaan tugas termasuk pengaturan waktu, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, serta menghilangkan tindakan-tindakan yang dapat menimbulkan penurunan motivasi.

7. Peluang

Karyawan memerlukan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja yang dimilikinya. Kurangnya peluang untuk berprestasi dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu keterbatasan waktu serta kemampuan dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Tugas-tugas yang dianggap lebih prioritas biasanya memperoleh perhatian lebih besar sehingga menghabiskan waktu yang tersedia. Selain itu, apabila karyawan tidak diberi kepercayaan oleh atasan karena diragukan kualitas hasil kerja maupun tingkat kepuasan pelanggan, maka hal tersebut secara tidak langsung menghambat karyawan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai prestasi kerja.

2.2 Kompensasi Finansial

(Mondy, 2016) menyatakan kompensasi finansial adalah semua bentuk bayaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Menurut (Zainuddin et al., 2023) Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam konteks

manajemen, kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik finansial maupun non-finansial.

(Sinambela, 2018) juga menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan (Candraswari & Koerniawaty, 2022). Menurut (Ganyang, 2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial adalah segala bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan, dan berfungsi sebagai alat motivasi serta penghargaan dalam hubungan kerja.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai karyawan. Program kompensasi memiliki peran penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Apabila program kompensasi, termasuk sistem pengupahan, tidak dikelola dengan baik, perusahaan berisiko kehilangan karyawan yang berkualitas serta harus mengeluarkan biaya tambahan untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan pengganti mereka. Selain itu, meskipun karyawan tidak keluar dari perusahaan, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat muncul dan pada akhirnya berdampak

pada penurunan kinerja kerja (Mondy, 2016). Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memengaruhi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, jika kompensasi yang diterima tidak memenuhi harapan mereka, hal tersebut dapat memicu penolakan, baik secara halus maupun secara terbuka seperti melalui aksi demonstrasi.

2.2.1 Jenis Kompensasi Finansial

(Ganyang, 2018), mengatakan Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya :

1. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
2. Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
3. Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*).

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk pemberian imbalan kepada karyawan yang diberikan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jenis kompensasi ini umumnya

tidak berkaitan secara langsung dengan pekerjaan atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Contohnya meliputi pemberian tunjangan, penyediaan fasilitas, serta berbagai layanan yang disediakan oleh perusahaan.

2.2.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Menurut Hasibuan, dalam (A. Budiyo, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Apabila jumlah pencari kerja (penawaran tenaga kerja) lebih besar dibandingkan jumlah lowongan pekerjaan (permintaan tenaga kerja), maka tingkat kompensasi cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan yang tersedia, maka kompensasi yang diberikan perusahaan cenderung lebih tinggi..

2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan serta ketersediaan dana perusahaan untuk membayar meningkat, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung lebih tinggi, terutama bagi karyawan dengan masa kerja yang lebih lama karena dianggap memiliki keterampilan dan keahlian yang lebih baik. Sebaliknya, apabila kemampuan perusahaan dalam memberikan pembayaran terbatas, maka tingkat kompensasi yang diberikan juga relatif lebih rendah.

3. Produktivitas kerja karyawan

Apabila produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik dan tinggi, maka kompensasi yang diberikan cenderung lebih besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah, maka kompensasi yang diterima juga relatif kecil.

4. Posisi atau jabatan karyawan

Karyawan yang menempati jabatan lebih tinggi umumnya memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar dibandingkan karyawan pada posisi yang lebih rendah. Hal ini dianggap wajar karena semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin besar pula wewenang dan tanggung jawab yang diemban, sehingga kompensasi yang diberikan juga seharusnya lebih tinggi.

5. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di suatu wilayah tergolong tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah yang diberikan juga cenderung lebih besar. Sebagai contoh, besaran upah di Jakarta umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan upah di Bandung.

2.2.3 Tujuan Kompensasi Finansial

Kompensasi memiliki tujuan pada perusahaan agar kinerja pegawai suatu perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan, menurut Melayu Hasibuan dalam (A. Budiyanto, 2021) tujuan kompensasi meliputi:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi dapat membentuk hubungan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan berkewajiban melaksanakan tugas dengan baik, sedangkan perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

2. Kepuasan kerja

Melalui balas jasa yang diterima, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, maupun kebutuhan egoistiknya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

3. Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan dalam jumlah yang memadai, maka perusahaan akan lebih mudah memperoleh dan merekrut tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan organisasi

4. Motivasi

Kompensasi yang diberikan dalam jumlah cukup dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga memudahkan manajer dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Penerapan program kompensasi yang adil, layak, serta kompetitif dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja karena tingkat perpindahan (turnover) karyawan menjadi lebih rendah.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang memadai dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Karyawan akan lebih sadar dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik dan sesuai, perusahaan dapat meminimalkan pengaruh serikat buruh karena karyawan merasa hak-haknya telah dipenuhi secara layak.

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

(Mondy, 2016) menyatakan Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

A. Upah

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Upah tersebut ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab I Pasal 1 Ayat 30).

B. Insentif

Insentif adalah bentuk imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan

karena kinerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan. Dengan asumsi bahwa uang dapat menjadi pendorong semangat kerja, karyawan yang memiliki produktivitas tinggi cenderung lebih menyukai sistem pembayaran yang didasarkan pada hasil kerja. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan perusahaan dalam menetapkan standar kerja yang tepat.

C. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan manfaat (*benefit*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti penggunaan kendaraan operasional, fasilitas makan siang, pinjaman dengan bunga rendah atau tanpa bunga, layanan kesehatan, bantuan liburan, hingga program kepemilikan saham. Pada level jabatan tertentu, seperti manajer senior, perusahaan seringkali lebih memilih memberikan tunjangan yang lebih besar dibandingkan menambah gaji, karena tunjangan umumnya dikenakan pajak lebih rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak.

D. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana yang disediakan perusahaan dan dapat digunakan atau dinikmati oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas yang nyaman, misalnya tempat ibadah dan fasilitas pendukung lainnya. Apabila fasilitas tersebut tersedia dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, serta motivasi kerja karyawan. Fasilitas dapat

diartikan sebagai kemudahan, maupun sebagai alat atau bentuk fisik berupa sarana dan prasarana.

2.3 Kompensasi Non Finansial

2.3.1 Definisi Kompensasi Non Finansial

Handoko (2012), Kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi ini berupa kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri maupun dari kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Ciri utama kompensasi non finansial adalah adanya rasa puas yang muncul ketika karyawan menjalankan tugas yang bermakna dan sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Triton (2012), kompensasi non finansial diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Bentuk kompensasi ini dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan berbagai program pelayanan bagi karyawan yang bertujuan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman, seperti program rekreasi, penyediaan fasilitas kantin, tempat ibadah, lapangan olahraga di lingkungan kerja, serta fasilitas pendukung lainnya. Menurut Eko Aprinato dan Kuncoro (2024), kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan tempat bekerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis. Berdasarkan pandangan Kisanyanya (2020), kompensasi non-moneter Merujuk pada jenis apresiasi yang tidak berbasis uang, yang disediakan oleh entitas bisnis atau lembaga kepada para pekerja untuk memenuhi berbagai keperluan mereka. Hal ini juga mencakup peluang untuk mendapatkan kekuasaan serta kemajuan

pribadi dalam lingkungan kerja, peningkatan akuntabilitas terhadap hasil kerja, dan penghormatan. Sementara itu, Herman (2020) menyatakan bahwa pengadaan non-finansial adalah bentuk remunerasi yang disalurkan oleh perusahaan, yang diberikan sebagai bentuk penghargaan dan tidak melibatkan aspek keuangan atau moneter. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi non-keuangan merupakan bentuk balas jasa yang tidak bersifat ekonomi, yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi melalui penghargaan, pengakuan, akuntabilitas atas prestasi, kekuasaan, serta perkembangan diri di lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhan para karyawan (Husnah et al., 2024). Kompensasi non finansial dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kompensasi ekstrinsik individual dapat berupa bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pujian, serta pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi intrinsik individual mencakup beberapa aspek, antara lain kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki, pencapaian hasil kerja, pemberian tanggung jawab, tingkat otonomi, pengaruh dalam pekerjaan, serta peluang pengembangan diri bagi setiap karyawan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial

Menurut Flippo dalam (Hariyanti, 2020), pemberian kompensasi non finansial bertujuan untuk mencapai beberapa hal, antara lain :

1. Meningkatkan efektivitas dalam proses perekrutan karyawan.
2. Meningkatkan moral kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Menurunkan tingkat kemangkiran (absensi) karyawan.
4. Menciptakan hubungan kerja yang lebih baik di lingkungan organisasi.
5. Mengurangi pengaruh serikat buruh, baik yang telah ada maupun yang berpotensi muncul.
6. Meminimalkan ancaman campur tangan pemerintah yang lebih luas dalam bidang ketenagakerjaan

2.3.3 Indikator Kompensasi Non Finansial

Indikator atau alat ukur kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini peneliti mengambil teori menurut Handoko (2012), bahwa kompensasi non finansial dibagi menjadi dua jenis dan didalamnya terkandung indikator-indikator dari kompensasi non finansial, yaitu:

1. Pengakuan

merupakan bentuk kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang dijalankannya di tempat kerja. Indikator recognition meliputi tugas yang menarik, adanya tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya pengakuan, serta rasa pencapaian yang ingin diraih.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan satu hal yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena bentuk apresiasi ini dapat memberikan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Penghargaan tidak selalu berupa uang, tetapi dapat berupa pujian, pengakuan atas prestasi, pemberian sertifikat, kesempatan promosi

jabatan, maupun penilaian positif dari atasan. Ketika karyawan memperoleh penghargaan, mereka akan merasa lebih termotivasi, percaya diri, serta memiliki semangat kerja yang lebih tinggi untuk mencapai target perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kepuasan seseorang yang diperoleh dari kepuasan lingkungan baik itu dalam lingkungan psikologis maupun dalam lingkungan fisik. Indikatornya yaitu: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan.

4. Jenjang karir

Pengembangan karier merupakan hal yang diinginkan oleh karyawan karena dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik, mereka akan berupaya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna mencapai posisi yang diharapkan. Menurut Sihombing et al. (2021), pengembangan karier berkaitan dengan promosi jabatan, kemampuan individu dalam menilai sejauh mana peningkatan target kerja dapat dicapai, serta keputusan promosi yang ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Puspitasari, Zunaidah & Yuliani (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif; SEM-PLS (SmartPLS); uji outer model (validitas konvergen & diskriminan), inner model, bootstrapping	X1 → Y berpengaruh positif signifikan; X2 → Y berpengaruh positif signifikan.
2	Akhiryan & Ahmadi (2024)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	SEM-PLS SmartPLS 3; cross-sectional; R ² moderat	Kompensasi (finansial dominan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi memperkuat hubungan tersebut.
3	Ngatno Sahputra & Umar Hamdan Nasution, 2022	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia	regresi linier berganda	Kedua jenis kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
4	Komara & Al Giffari (2023)	Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja	SEM-PLS berbasis prediksi; evaluasi Q ²	X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan
5	Maryani, Widyani & Saraswati (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	SEM-PLS; uji signifikansi T-statistik	X1 → Y positif namun lebih kecil dibanding pengaruh X1 → Motivasi → Y.
6	Moch. Rizal dan Handayani (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses	Regresi linier berganda	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti/Tahun	Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
7	Hiondardjo & Utami (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	SEM-PLS; pengujian inner model	Kompensasi (finansial & non finansial digabung) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
8	Noviari & Supartha (2025)	Intervening Disiplin Kerja pada Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja	SEM-PLS versi 4.0; uji efek mediasi	X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui disiplin kerja sebagai mediator.
9	Winata (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi	SEM-PLS; bootstrapping 5.000 sampel	X1 → Y lebih dominan dibanding X2 → Y. Motivasi memperkuat kedua hubungan.
10	Arsal (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	SEM-PLS; evaluasi outer & inner model	X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y, namun efek tidak langsung lebih kuat.

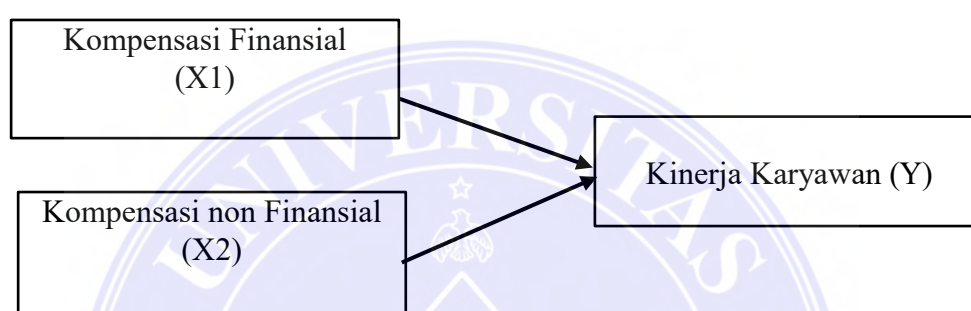
Sumber: Data diolah penulis (2025)

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memuat landasan esensial untuk menemukan solusi sementara atas permasalahan penelitian. Dalam kerangka konsep juga didefinisikan gabungan dari teori penelitian sebelumnya yang signifikan dan pemikiran yang sistematis yang berfungsi sebagai menduga adanya hubungan antara masalah yang diteliti yaitu memaparkan hubungan variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dalam kerangka konseptual, peneliti akan menjabarkan efek dari hubungan antara variabel yang akan diteliti selanjutnya melalui pemaparan keterkaitan teori dan hipotesis sebelumnya sehingga kerangka konseptual penelitian seperti:

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan dari landasan bahwa dapat disusun dengan acuan penelitian terhadap pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam perspektif Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2000), kompensasi finansial dapat memengaruhi kinerja karyawan tergantung pada bagaimana kompensasi tersebut dipersepsikan oleh karyawan, khususnya dalam kaitannya dengan pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu otonomi,

kompetensi, dan keterhubungan (relatedness). Jika kompensasi finansial seperti gaji, bonus, atau insentif diberikan dengan cara yang mendukung rasa otonomi misalnya sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian yang dihasilkan secara mandiri maka kompensasi tersebut justru dapat memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja. Namun, jika kompensasi finansial diberikan secara kaku, bersifat mengendalikan, atau terasa sebagai alat manipulasi, maka hal ini berpotensi menurunkan motivasi intrinsik dan membuat karyawan bekerja hanya demi imbalan, bukan karena keterlibatan pribadi terhadap tugasnya. Oleh karena itu, agar kompensasi finansial benar-benar berdampak positif terhadap kinerja, perusahaan harus memperhatikan cara pemberiannya agar tetap selaras dengan nilai-nilai internal karyawan serta mampu memperkuat perasaan kompeten dan dihargai. Dengan demikian, teori SDT menjelaskan bahwa bukan hanya besar kecilnya kompensasi yang berpengaruh, melainkan juga konteks dan cara penyampaian yang menentukan seberapa besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan

Menurut Self-Determination Theory (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000), kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena secara langsung berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan relatedness (keterhubungan sosial). Kompensasi non finansial, seperti penghargaan verbal, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepercayaan dan keterlibatan dalam pengambilan

keputusan, dapat menciptakan rasa dihargai dan diberdayakan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya (otonomi), merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik (kompetensi), serta memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan (relatedness), maka motivasi intrinsik mereka akan tumbuh secara alami. Motivasi intrinsik inilah yang menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karena mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, penuh tanggung jawab, dan keinginan pribadi untuk berkontribusi. Dengan demikian, pemberian kompensasi non finansial yang tepat dan konsisten tidak hanya menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja optimal bagi organisasi.

2.7 Hipotesis Penelitian

Temporer mengenai permasalahan penelitian yang bertujuan untuk memberikan panduan dan arahan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian, maka permasalahan yang ditemukan bisa dirumuskan hipotesis seperti:

H1: Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura

H2: Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023) mengatakan jika penelitian asosiatif menggunakan dua maupun lebih variabel untuk mengetahui hubungan dan pengaruh satu sama lain. Strategi penelitian asosiatif ini dipakai supaya mengidentifikasi sejauh apa dampak variabel X (variabel bebas) pada variabel Y (variabel terikat) melalui parsial. Jenis penelitian yang dipakai melalui pendekatan kuantitatif. Mengenai variabel yang mengaitkan pada penelitian tersebut termasuk Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi non finansial (X2) pada Kinerja karyawan (Y). Peneliti menggunakan *Stuctural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) dengan aplikasi *SMART-PLS* versi 4.0.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana peneliti akan melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan sebagai penguat bukti nyata penulisan. Sedangkan waktu penelitian yaitu menerangkan kapan penelitian akan dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan berlokasi di PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura, Jalan Jend. Sudirman no. 346 Kec. Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21256.

3.2.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2025 – Februari 2026. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian:

Tabel 3.1 Tabel Penelitian

No	Kegiatan	2025 – 2026					
		Maret	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja Hijau						
7	Meja Hijau						

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi juga dapat diartikan sebagai sekumpulan data yang memiliki ciri khusus yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan inferensi penelitian. Dengan demikian, populasi mencakup seluruh objek yang diteliti dalam ruang lingkup serta batas waktu tertentu. Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari perusahaan *Dealer* Honda yaitu karyawan yang berjumlah 37 orang yang bekerja pada PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh, dimana sampel yang dipilih merupakan keseluruhan dari populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk mengukur dengan tepat setiap variabel, makanya pelaksanaan pengujian hipotesis memakai alat bantu diselenggarakan secara benar. Informasi dalam menjalankan variabel dalam penelitian yang dilakukan, berikut dapat ditemukan dalam tabel seperti:

Tabel 3.2

Definisi variable dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah semua bentuk bayaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan (Mondy, 2016)	a. Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	<i>Likert</i>
Kompensasi non Finansial (X2)	Kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi ini berupa kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri maupun dari kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis (Handoko, 2012)	a. Penghargaan b. Pengakuan c. Lingkungan kerja d. Jenjang karir	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (E. Budiyanto & Mochklas, 2020)	a. Tujuan b. Standar c. Umpan balik d. Alat atau sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang	<i>Likert</i>

3.4 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian asosiatif. Metode asosiatif termasuk metode penelitian yang meneliti bagaimana dua variabel maupun banyak berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2023). Variabel bebas (X) adalah variabel yang berdampak dalam permasalahan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan variabel terikat (Y) variabel yang ditaklukkan yaitu kinerja karyawan.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Dalam pengumpulan data, kuesioner, atau angket, dipakai supaya mendapatkan data serta informasi yang diinginkan pada penelitian ini. Kuesioner termasuk metode pengumpulan data yang diadakan melalui memberi responden kumpulan pertanyaan maupun pernyataan tertulis supaya direspon Sugiyono (2023). Kuesioner ini dapat berbentuk seputar pertanyaan yang diserahkan oleh responden melalui langsung maupun melalui chat pribadi menggunakan *Google Form*. Supaya menghitung persepsi responden dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan. Sugiyono (2023) mendefinisikan skala likert sebagai skala yang dipakai supaya menghitung pendapat, sikap, serta pandangan individu maupun sekumpulan orang menyangkut kejadian sosial. Melalui menggunakan skala likert, variabel yang nanti dihitung dibagi sebagai indikator variabel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah metode penelitian yang dipakai penulis supaya memperoleh informasi atau keterangan yang diinginkan untuk penelitian ini :

3.6.1 Studi Pustaka

Sumber data penelitian ini bermula oleh studi pustaka. Menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa studi pustaka termasuk teknik pengumpulan data yang menggunakan data oleh buku-buku ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan jurnal yang bersangkutan pada subjek penelitian.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023), kuesioner termasuk metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan pertanyaan atau penjelasan tertulis untuk responden. Pada penelitian ini, kuesioner dipakai supaya mengumpulkan data tentang Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura. Selanjutnya, jawaban dari setiap pertanyaan dinilai berdasarkan skala skor Likert, layaknya yang dipaparkan seperti:

Tabel 3.3
Bobot skor

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini diperoleh melalui metode kuantitatif melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang melibatkan sejumlah pertanyaan tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. Dan data yang dapat diukur dalam

bentuk angka yang akan di olah dengan menggunakan program SEM-PLS dengan aplikasi Smart PLS versi 4.0.

3.7.2 Sumber Data

Ada beberapa sumber yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan terstandar. Kuesioner tersebut diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab dengan beberapa karyawan serta manajer perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan..

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan metode analisis data berupa statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengolah dan menyajikan data demografi responden dalam bentuk persentase. Untuk statistik inferensial diterapkan melalui *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Squares (PLS)* untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis SEM-PLS dengan aplikasi Smart PLS ini versi 4.0 . Analisis SEM-PLS terdiri dari tiga tahap, yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan uji kebaikan dan kecocokan model (uji kelayakan).

3.8.1 Definisi SEM-PLS

Menurut (Pratama & Elistia, 2020), structural Equation Model Partial Squares (SEM-PLS) merupakan pendekatan pemodelan kausal dengan tujuan memaksimalkan variabel dari variabel endogen (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (independent). PLS-SEM digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel laten, yang diukur oleh indikator atau variabel manifest.

3.8.2 Alasan Menggunakan SEM PLS

Hasil estimasi tetap tidak mengalami distorsi meskipun data tidak berdistribusi normal (Hair et al., 2019). Selain itu, metode ini dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil serta memiliki tingkat ketahanan yang tinggi dalam kondisi keterbatasan data (Edeh et al., 2023). Dalam penelitian lima tahun terakhir para peneliti sudah mulai menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data penelitian hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (Agung W.D et al., 2023).

3.9 Model SEM PLS.

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM-PLS terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (*Outer model*)
2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Kelayakan)

3.9.1 Kriteria Model Pengukuran SEM PLS

1. *Outer loading*

Outer loading menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel, outer loading di rekomendasikan minimal 0,70. Jika outer loading

kurang dari 0,70 maka item tersebut di hilangkan dalam model (Hair et al., 2021).

2. *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. nilai minimum yang di rekomendasikan adalah jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel (Hair et al., 2019).

3. *Composite Reliability*

Composite realibity menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair et al., 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur varial.

3.9.2 Evaluasi Model Struktural

1. Kolinearitas

Kolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel dalam penelitian. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa korelianitas adalah VIF, dengan ketentuan nilai VIF di bawah 5 (Hair et al., 2019).

2. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang di bangun. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $Sig < 0,05\%$. jika nilai $Sig < 0,05\%$ maka pengujian dikatakan signifikan demikan dengan sebaliknya

3.9.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. *R Square*

R squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen (Hair et al., 2019).). Nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah .

2. *Goodness of fit index (GOF Index)*

GoF Index merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model secara keseluruhan, yang mencakup penilaian terhadap model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Indeks GoF ini hanya dapat dihitung pada model pengukuran yang bersifat reflektif. Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata *R Square*. Nilai *GoF Index* =0,1, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, =0,25 artinya moderat/sedang, dan =0,36 artinya tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura. Responden pada penelitian ini berjumlah 37 responden, yaitu seluruh pegawai PT. Anugerah karya abiwara III Indrapura. Kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, seperti gaji, bonus, maupun tunjangan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
2. Kompensasi non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. Hasil ini menjelaskan bahwa faktor non finansial seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini:

1. Kompensasi Finansial (X1)

Pada variabel Kompensasi Finansial (X1) disarankan kepada pimpinan perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kompensasi finansial yang diterapkan, terutama terkait kesesuaian gaji pokok dengan beban kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa gaji, tunjangan, insentif, dan bonus diberikan secara adil, transparan, dan proporsional. Selain itu, skema insentif berbasis kinerja yang telah berjalan baik perlu dipertahankan dan dikembangkan melalui sistem penilaian kerja yang lebih objektif, agar mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

2. Kompensasi non Finansial (X2)

Pada variable Kompensasi Finansial (X2) disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk mengoptimalkan faktor-faktor non material seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal, memberikan apresiasi secara rutin, serta menghadirkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung kinerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperjelas jalur

pengembangan karir melalui pelatihan, promosi berbasis merit, atau program pengembangan kompetensi sehingga motivasi intrinsik karyawan dapat di tingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung W.D, G., Zainul Basr, Y., & Anggiani, S. (2023). *the Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement on Organizational Performance Indonesia Secretariat General of the National Resilience Council Mediated By Strategic Leadership. International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 05(03), 65–82. <https://doi.org/10.56293/ijmsssr.2022.4610>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Apriliani, N., & Keiko Hubbansyah, A. (2024). *The Role Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance: A Literature Review On Companies In Indonesia*. In *INQUISITIVE* (Vol.4,Issue2). <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 24(2), 26.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Candraswari,P.D.,&Koerniawaty,F.T.(2022).*Pengaruh_pemberian_kompensasi_finansial_dan_non_finansial*. 01(12), 3580–3600.
- Clifton, J. (2023). *State of the global workplace: 2023 Report*. Gallup, Inc., 1–95. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-globalworkplace.aspx>
- Dede Hertina. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara* (Issue July 2023). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). *Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Eko Aprinato,Kuncoro budi, A. septiani. (2024). Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap Kinerja pegawai Samsat pesisir Barat Lampung.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In *In Media* (pp. 1–284).

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, Joseph, F., Hult, G.T.M, Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, & S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM) Usng R : A Workbook (Open Acces)*. Switzerland Springer. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling(PLS-SEM) Usng R : A Workbook (Open Acces)*. Switzerland Springer.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2024). *Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement*. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 13(1), 333–352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Husnah, A., Sari, Y., & Kenamon, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja (*The Effect of Non-Financial Compensation on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance at Baturaja University*). 5(2).
- Kisanyanya, A. G. (2020). *Financial and Non-Financial rewards and Employee Performance in Sugar companies in Kenya: A case study of West Kenya Sugar Company Limited*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(5), 51–59. <https://doi.org/10.9790/487X-2205055159>
- Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Mohammed, A. H., Hussein, A., Abdullah, M., Al-Mubaideen, & Alshaketheep, K. (2025). *Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis using Scopus and WOS*. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887>
- Mondy, R. W. J. M. (2016). *Human Resource Management*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Permana, Y. S. W. P., & Mujanah, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior

- di Bank Jatim. *Management & Accounting Research Journal Global*, 04(01), 1–14.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). *Analisis Motivasi Kerja , Kepemimpinan Transformasional*. 11(November).
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory*. *American Psychological Association*, 55(1). <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. *Kinerja Karyawan*. (2021).
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Vol. 17). PT. Bumi Aksara.
- Stephen, R. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Indo). PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wehelmina, R. (2021). *Manajemen Kinerja*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Widayanti, H. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Volume Ekspor Karet Alam Indonesia*. Thesis Universitas Jambi.
- 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>

LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH KARYA ABIWARA III INDRAPURA

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Dina Safira, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura

Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Jawaban angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiannya.

Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan. Aamiin.

Hormat Saya,

Dina safira
228320129

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas responden

1. Jenis kelamin: ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Umur : ☐ Dibawah 30 Tahun
☐ 30 - 39 Tahun
☐ 40 – 50 Tahun
☐ Diatas 50 Tahun
3. Masa kerja: ☐ 1 – 5 Tahun
☐ 5 – 10 Tahun
☐ > 10 Tahun

KUESIONER

I. PERNYATAAN VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Kompensasi Finansial (X1)					
	Upah					
1	Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Upah yang saya terima memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas kerja.					
	Insentif					
3	Insentif yang diberikan perusahaan membuat saya lebih bersemangat mencapai target kerja.					
4	Saya merasa sistem pemberian insentif di perusahaan ini sudah adil dan transparan.					
	Tunjangan					
5	Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan kesejahteraan saya.					
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih loyal dalam bekerja.					
	Fasilitas					
7	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mendukung saya untuk bekerja secara maksimal.					
8	Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah memadai untuk menunjang produktivitas kerja saya.					

II. PERNYATAAN VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Kompensasi Non Finansial (X2)					
	Penghargaan					
1	Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas prestasi kerja saya					
2	Penghargaan yang saya terima membuat saya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.					
	Pengakuan					
3	Atasan memberikan pengakuan terhadap usaha dan kontribusi saya dalam pekerjaan.					
4	Pengakuan dari perusahaan membuat saya merasa dihargai dan bersemangat bekerja.					
	Lingkungan kerja					
5	Lingkungan kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung saya untuk bekerja dengan baik.					
6	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja membantu meningkatkan kinerja saya.					
	Jenjang karir					
7	Saya merasa perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan terbuka.					
8	Kesempatan untuk naik jabatan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					

III. PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No	Kinerja karyawan (Y)					
	Tujuan					
1	Saya memahami dengan jelas tujuan kerja yang harus saya capai					
	Standar					
2	Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
	Umpan Balik					
3	Saya menerima umpan balik yang membantu saya memperbaiki kinerja					
	Alat dan Sarana					
4	Saya merasa alat atau sarana kerja yang tersedia sudah mendukung pekerjaan saya					
	Kompetensi					
5	Saya memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
	Motif					
6	Saya selalu termotivasi untuk bekerja secara optimal setiap hari.					
	Peluang					
7	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.					
8	Peluang yang diberikan perusahaan membuat saya bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya.					

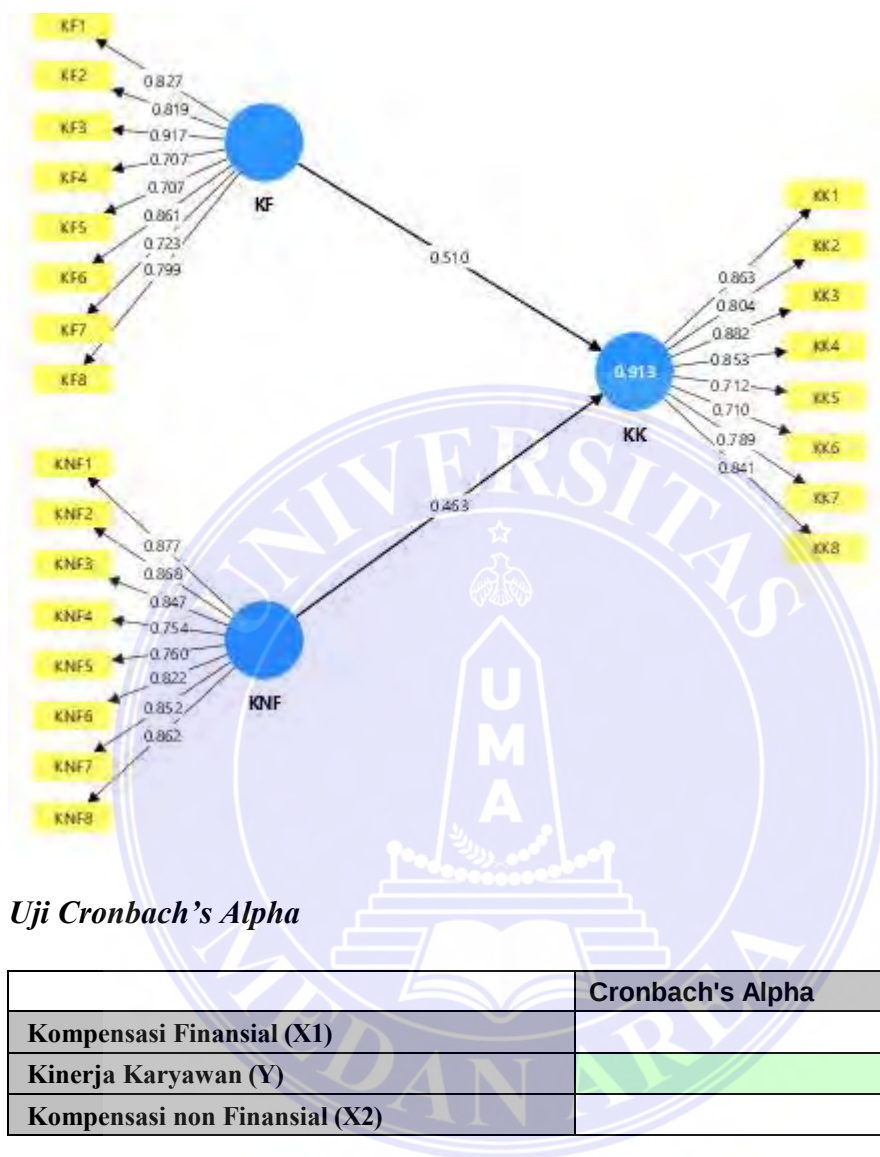
Lampiran 2 Tabulasi Angket

Kompensasi Finansial (X1)								TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
4	4	4	3	4	4	5	4	32
3	3	3	5	4	3	4	5	30
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	4	3	4	3	4	3	3	28
3	5	2	4	4	3	3	4	28
3	4	3	5	2	3	2	3	25
3	4	4	4	5	4	3	5	32
4	4	4	4	4	3	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	5	3	3	4	4	29
3	4	3	4	4	4	4	3	29
2	2	2	3	2	3	3	3	20
4	4	4	4	4	3	3	4	30
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	3	2	5	4	1	1	1	21
2	2	2	3	4	4	4	3	24
1	1	1	1	4	1	3	3	15
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	3	5	3	3	4	3	29
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	5	3	3	3	4	3	3	28
5	5	4	4	5	3	3	4	33
4	5	4	5	5	5	4	5	37
1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	4	5	4	4	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	5	3	3	5	4	29
3	5	3	5	3	5	5	5	34
3	3	3	3	4	3	3	5	27
4	3	4	5	5	5	4	4	34
4	4	4	5	5	4	3	4	33
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	5	5	4	2	4	31
4	5	4	5	4	5	5	5	37
3	4	3	4	4	3	3	4	28
3	4	3	4	4	3	3	4	28
2	4	2	4	3	3	3	3	24
Kompensasi non Finansial (X2)								TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	5	2	4	5	5	3	3	32
5	3	4	4	5	4	4	5	34

3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	4	4	3	4	5	3	3	29
3	5	5	2	5	5	3	4	32
4	4	4	3	4	5	5	4	33
4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	4	2	4	4	3	4	3	28
3	3	2	3	4	3	3	3	24
4	5	4	3	5	4	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	1	1	5	3	2	2	18
3	3	3	4	4	3	4	4	28
2	3	1	3	3	2	2	2	18
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	5	4	3	3	28
4	3	3	3	4	3	3	3	26
3	4	4	3	4	3	5	3	29
5	4	3	3	5	4	4	4	32
5	5	4	4	5	5	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	3	3	3	4	3	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	5	5	3	4	3	30
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	5	4	4	5	4	5	5	37
4	4	4	3	5	3	4	4	31
3	3	3	3	5	4	3	3	27
3	4	4	2	5	4	4	4	30
5	5	4	5	5	5	3	2	34
3	4	4	3	4	4	3	3	28
3	4	4	3	4	4	3	3	28
3	3	3	3	4	2	2	2	22
Kinerja Karyawan (Y)								
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	3	5	3	5	5	3	5	32
4	4	4	3	4	4	5	4	32
3	3	4	3	4	4	4	3	28
3	4	4	3	4	4	5	5	32
3	3	4	3	4	4	4	5	30
3	3	4	3	5	4	4	5	31

3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	5	3	4	31
2	3	3	3	3	3	4	3	24
2	3	3	3	3	3	2	3	22
4	4	5	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
1	1	1	1	5	4	3	3	19
3	3	3	3	3	4	2	3	24
1	3	1	1	3	5	1	2	17
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	2	4	4	4	3	28
3	4	4	3	3	3	5	3	28
3	3	3	3	5	5	5	4	31
5	4	5	4	4	5	5	5	37
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	3	4	4	4	4	4	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	3	5	5	3	3	32
3	5	5	5	4	5	5	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	5	5	3	4	33
4	4	3	4	5	4	4	3	31
4	3	3	3	3	3	4	4	27
3	2	2	4	5	3	4	4	27
4	5	5	4	5	5	5	5	38
3	3	4	4	5	5	4	4	32
3	3	4	4	5	5	4	4	32
3	3	3	2	4	4	4	2	25

Lampiran 3 Outer Loading



Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompensasi Finansial (X1)	0.917
Kinerja Karyawan (Y)	0.924
Kompensasi non Finansial (X2)	0.936

Uji Composite Reability

	Cronbach's Alpha
Kompensasi Finansial (X1)	0.923
Kinerja Karyawan (Y)	0.930
Kompensasi non Finansial (X2)	0.938

Lampiran 4 Inner Model

	VIF
KF1	2.797
KF2	1.371
KF3	1.635
KF4	2.020
KF5	1.350
KF6	3.312
KF7	1.560
KF8	2.248
KK1	3.770
KK2	4.161
KK3	4.337
KK4	2.955
KK5	3.406
KK6	3.596
KK7	2.519
KK8	3.236
KNF1	4.322
KNF2	3.833
KNF3	3.633
KNF4	2.461
KNF5	2.130
KNF6	3.138
KNF7	4.743
KNF8	4.974

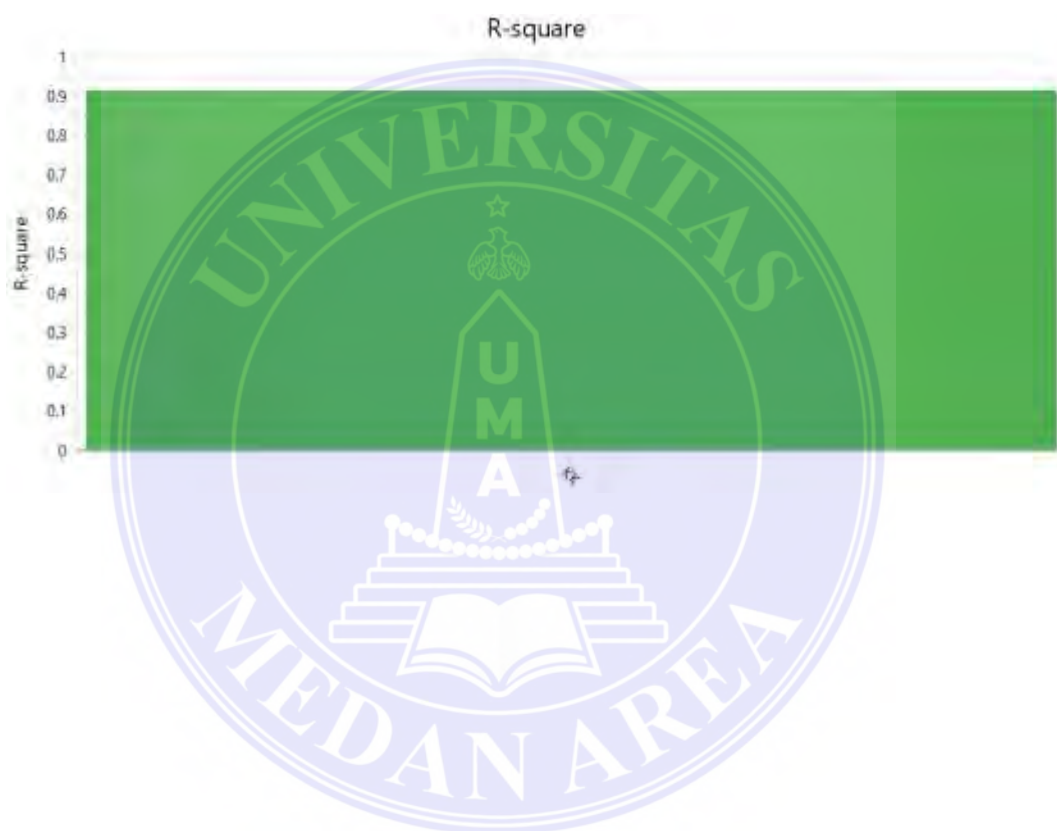
Uji Hipotesis (Path Coefficient)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi Finansial(X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.510	0.513	0.111	4.605	0.000
Kompensasi non Finansial (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.463	0.459	0.107	4.318	0.000

Lampiran 5 Evaluasi kebaikan dan Kecocokan model

Uji R – Square

	R Square
Kinerja karyawan (Y)	0.913



Lampiran 6 Surat Izin Riset dan Surat Selesai Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I Jalan Kolam Renan 1 Medan Estate ☎ (061) 7350168 Medan 20223
 Kampus II Jalan Sialitadi Nomor 79 I Jalan Sei-Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 4240294 Medan 20122
 Website/ www.economia.ac.id E-Mail: akedcom@uma.ac.id

Medan, 5 November 2025

Nomor : 3990/FEB/01.1/XI/2025
 Lattip :
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Pimpinan PT. Anugerah Karya Abiwara III
 Indrapura
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bernama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesediaan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Dina Safira
 NPM : 228320129
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

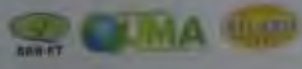
Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Anugerah Karya Abiwara III Indrapura. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpinan.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen


 A. S. M. Si





SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sauti Marganda Nainggolan

Jabatan : Kepala cabang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dina safira

NPM : 228320129

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH KARYA ABIWARA III INDRAPURA**

Bersu bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Anugerah Karya Abiwaru III Indrapura yang dilaksanakan dari tanggal 5 November sampai dengan 20 Desember 2025. Kegiatan tersebut berlangsung dengan tertib dan sesuai dengan izin yang telah diberikan oleh pihak kampus.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Indrapura, 20 Desember 2025



PT. ANUGERAH KARYA ABIWARA

Jl. Jendral Sudirman No. 546

Indrapura - Batu Bara - 21256

Indonesia

Phone : 62-622 - 646271

Fax : 62-622 - 646272