

PERAN PENILAIAN DAN KOMPENSASI NON FINANCIAL DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KINERJA PT CIPTA WIJAYA MANDIRI

Nianda Nurul Arofah¹, Wahyu Dewi Suryani², Nailil Muna³, Rahmi Wibawati⁴,
Ratih Pratiwi⁵

Universitas Wahid Hasyim Semarang

JL. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan, Gajahmungkur, Semarang, Jawa Tengah

e-mail : ¹niandaarafah@gmail.com, ²dewiwahyu003@gmail.com,

³naililmuna0404@gmail.com, ⁴rahmiwibawati55@gmail.com, ⁵rara@unwahas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebar secara online melalui media sosial. Populasi penelitian kali ini adalah karyawan yang ada di PT Cipta Wijaya Mandiri dan pengambilan sampel dilakukan dengan cara random yang menghasilkan 40 responden, analisis data menggunakan analisis statistic deskriptif. Berdasarkan hasil kuisisioner dengan jumlah 40 orang responden, penilaian kinerja dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan terbilang cukup baik pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,62% hal ini menunjukkan besarnya pengaruh besarnya kinerja terhadap produktivitas karyawan adalah 0,62%, sedangkan sisanya 0,48% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Penilaian kinerja, Kompensasi, Produktivitas Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of performance appraisal and compensation on employee productivity. This research method uses a questionnaire distributed online via social media. The population of this research is employees at PT Cipta Wijaya Mandiri and the sampling was done randomly which resulted in 40 respondents, the data were analyzed using descriptive statistical analysis. Based on the results of the questionnaire with a total of 40 respondents, the performance appraisal and non-financial compensation for employee productivity is quite good. In the test results, it can be concluded that the performance assessment variables (X1) and non-financial compensation (X2) have a positive effect on employee productivity (Y). In the test results the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0,62%, this shows the magnitude of the influence of the amount of performance on employee productivity is 0.62%, while the remaining 0.48% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Performance Appraisal, Compensation, Employee Productivity.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran untuk seluruh karyawannya. Perusahaan yang maju bergantung pada kinerja karyawan yang berkompeten, kreatif serta inovatif. Proses penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat (Bintoro, 2017). Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diartikan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja seorang pemimpin perusahaan dapat melakukan pengamatan melalui kedisiplinan, tanggungjawab, dan kejujuran seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan perspektif positif atau negative atas profesionalitas kinerja karyawan

Budaya di dalam sebuah perusahaan mengenai sikap saling menghormati, menghargai serta mengapresiasi hasil kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diperlukan sebagai wujud rasa terimakasih atas kerjasama yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan. Pernyataan ini dijelaskan berdasarkan pendapat dari wirawan (2009, p.97) yang mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Bentuk penghargaan atas kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi financial ataupun nonfinancial berupa gaji ataupun pengurangan jam kerja serta pergantian shift yang fleksibel. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan (Nurcahyo, 2015)

Kompensasi diberikan untuk meningkatkan semangat pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, menurut Sinungan (1997) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Tuki (2013) mempelajari hubungan antara gaji dalam kinerja PT Cipta Wijaya Mandiri, hasil penelitiannya adalah Bagian gaji positif dan sangat penting untuk kinerja karyawan. Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi akan berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja sangat diperlukan supaya pejabat mengetahui kinerja selama proses pekerjaan berlangsung sehingga mampu memberikan informasi pejabat dalam menunjang produktivitas kinerja karyawan penjelasan ini berdasarkan paparan dari ahli Suwati (2013) mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja PT Cipta Wijaya Mandiri juga mengemukakan bahwa gaji memberikan sebagian berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wirawan (2009, p.27) mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Mathis dan Jackson (2006, p.113) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wulansari et al., 2014). Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja (Yamoah, 2013; Kelechi *et al.*, 2016; Sangkala, 2009; Van Zyl, 2015; Ahiabor, 2013). Hal ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. Namun hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Danny Hendra Irawan *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa yang tidak signifikan dengan hasil uji parsial pada variabel kompensasi non finansial. Selain itu penilaian kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwaningrum *et al.*, 2014). Sedangkan disisi lain terdapat penelitian yang bertolak belakang yaitu yang dilakukan oleh Agustin (2013) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi non financial terhadap produktivitas karyawan pada PT Cipta Wijaya Mandiri Mranggen, Demak.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penilaian deskriptif kuantitatif, data diperoleh dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan media sosial secara online dengan memanfaatkan aplikasi google form dan membagikan linknya pada karyawan PT Cipta Wijaya Mandiri Mranggen, Demak. Hal ini dilakukan karena keterbatasan dalam mencari informasi secara langsung untuk mendukung program pemerintah dalam memutus rantai penyebaran virus covid 19. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Cipta Wijaya Mandiri Mranggen, Demak dengan tehnik sampel yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh jumlah populasi adalah merupakan sample, berjumlah 40 Responden Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,704**	,591**	,584**	,651**	,878**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	,704**	1	,574**	,560**	,632**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	,591**	,574**	1	,442**	,520**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40

x1.4	Pearson Correlation	,584**	,560**	,442**	1	,399*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	,651**	,632**	,520**	,399*	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,011		,000
	N	40	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	,878**	,852**	,774**	,754**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X1 (Penilaian Kinerja) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	-,053	,439**	,071	,571**
	Sig. (2-tailed)		,750	,005	,669	,000
	N	39	39	39	39	39
x2.2	Pearson Correlation	-,053	1	-,190	-,071	,414**
	Sig. (2-tailed)	,750		,241	,663	,008
	N	39	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	,439**	-,190	1	,421**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,005	,241		,007	,000
	N	39	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,071	-,071	,421**	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,669	,663	,007		,001
	N	39	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,571**	,414**	,608**	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,001	
	N	39	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X2 (Kompensasi Non Finansial) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktifitas Karyawan

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	,506**	,534**	,633**	,194	,760**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,230	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	,506**	1	,652**	,623**	,214	,759**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,185	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	,534**	,652**	1	,666**	,424**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	,633**	,623**	,666**	1	,438**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	,194	,214	,424**	,438**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,230	,185	,006	,005		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,760**	,759**	,841**	,881**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan Y (Produktifitas Karyawan) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r table 1, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas Variable Penilaian Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	6

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,807 variabel untuk item pernyataan x1(penilaian kinerja) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable penilaian kinerja dinyatakan reliable.

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Kompensasi Non Finansial

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	5

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,668 variabel untuk item pernyataan x2(kompensasi non finansial) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable sistem recruitment dinyatakan reliable.

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Produktifitas Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6

Dari hasil spss diperoleh nilai hasil uji cronbach's alpa sebesar 0,797 variabel untuk item pernyataan Y (produktifitas karyawan) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai cronbach's alpa 0,6 maka variable sistem recruitment dinyatakan reliable.

Tabel 7 Hasil Uji Regression

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,282	1,856		5,003	,000
	Y	,600	,090	,735	6,679	,000

a. Dependent Variable: x1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,732	1,615		4,167	,000
	Y	,473	,078	,700	6,049	,000

a. Dependent Variable: x2

Variabel penilaian kinerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja (Y) dengan nilai 0,735 artinya semakin baik penilaian kinerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kinerja. Sedangkan variabel kompensasi non financial (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja (Y) dengan nilai 0,700; artinya semakin baik kompensasi non finansial (X2) maka produktivitas kinerja (Y) akan semakin meningkat.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Non Financial terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi non financial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT.Cipta Wijaya Mandiri yang dapat menumbuhkan attitude yang baik dalam hal disiplin dan juga tertib peraturan. Selain itu terdapat tujuan lain dalam melakukan penilaian kinerja yaitu untuk memberikan apresiasi atau yang sering disebut dengan kompensasi kepada karyawan yang berupa kelonggaran waktu, oleh karena itu karyawan akan memberikan sebuah persepsi yang baik jika perusahaan tersebut juga memperhatikan karyawannya. Aktivitas yang ada di PT Cipta Wijaya Mandiri sangatlah baik, produktivitas selalu mengalami peningkatan sehingga penting bagi perusahaan dalam mempertahankan faktor penunjang yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi non financial yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan telah dilakukan oleh (Yamoah, 2013; Abdussamad, 2014; Sabir et al., 2014; Kelechi et al., 2016). Selain itu, juga terdapat penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif penilaian kinerja terhadap produktivitas kinerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan oleh (Purwaningrum et al, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung juga hasil dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi non financial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Maka dari itu penting bagi sebuah perusahaan dalam memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan olah data yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja dan kompensasi non financial terhadap produktivitas kinerja karyawan. Maksud dari pengaruh tersebut yaitu bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat di tingkatkan dengan melakukan penilaian terhadap setiap individu karyawan, sehingga dengan begitu karyawan akan merasa bahwa dirinya harus disiplin supaya mendapatkan image yang baik di mata pimpinan setiap perusahaan. Selain penilaian terdapat juga kompensasi dimana kompensasi ini bertujuan untuk menambah motivasi semangat setiap karyawan untuk menghasilkan output yang baik dan dapat memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan.

b. Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Kesejahteraan untuk para karyawan perlu diperhatikan dengan memberikan kompensasi yang layak guna membantu meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 2) Penilaian terhadap Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan supaya SDM yang ada di perusahaan disiplin akan peraturan.
- 3) Perusahaan harus mempertahankan factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu membuat produktivitas perusahaan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusrini, D., Arifin, Y. T., & Yunita, N. (2018). Jurnal Sistem Informasi Perpustakaan, *1*(1), 13–20.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, *58*(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. *E-BISMARK : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, *1*(1), 24. <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.359>
- Fitrianti Nur Dhea. Partono Prasetyo Arif. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan Dan Administrasi, *2*(3), 204–216. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/149361/slug/pengaruh-kompensasi-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-melalui-kepuasan-kerja-sebagai-variabel-intervening-pada-karyawan-pt-pindad-persero-bandung-direktorat-keuangan-dan-administra>
- Irawan, D. (2014). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *13*(2), 84035.
- Purwaningrum, E. (2014). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *8*(2), 79995.

Ardiana, I. D. P, Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Univeristas Tadulako*, 4(1), 61–70.

Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PANCA DEWATA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 250973.

Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7r8bd>

Yamoah, E. E. 2013. *Relationship Between Compensation And Employee Productivity. Singaporean of Journal Business Economics Studies, Vol. 2, No. 1.* Retrieved from Research Gate.

Kelechi, N. G. 2016. *The Effect of Compensation Administrationnon Employee Productivity. Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter), Vol. 2 No.8.* Retrieved from Research Gate.

Sangkala, A. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare.* *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Vol.1 No. 105-112.* Retrieved from Ejournal Unismuh.

Van Zyl, G. 2015. *The Impact of Incentive Schemes on Employee Productivity in South African Workplace.* *Journal of Economic and Financial Sciences, Vol. 8.* Retrieved from Sabinet African EPublication.

Ahiabor, G. 2013. *The Impact of Incentives on Productivity of Firms in Ghana: A Case Study of Ghana Airport Company Limited. Problem of Management in the 21st Century, Vol. 8.* Retrieved from Scientiasocialis.

[https://www.asikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/#:~:text=Menurut%20Handoko%20\(1997%3A%20135\),karyawan%20tentang%20pelaksanaan%20kerja%20mereka.](https://www.asikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/#:~:text=Menurut%20Handoko%20(1997%3A%20135),karyawan%20tentang%20pelaksanaan%20kerja%20mereka.)

<https://definisiahli.blogspot.com/2013/05/definisi-penilaian-kinerja-menurut-ahli.html>

<https://www.pelajaran.co.id/2018/01/pengertian-tujuan-manfaat-dan-proses-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap.html>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kompensasi_\(finansial\)#:~:text=Kompensasi%20merupakan%20segala%20sesuatu%20yang,yang%20dikecualikan%20dari%20pajak%20pendapatan.](https://id.wikipedia.org/wiki/Kompensasi_(finansial)#:~:text=Kompensasi%20merupakan%20segala%20sesuatu%20yang,yang%20dikecualikan%20dari%20pajak%20pendapatan.)

<https://sleekr.co/blog/ketahui-indikator-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan/>

