

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, NON-FINANSIAL DAN  
KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat**

**Guna Memperoleh Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**M. JAMIL RAMADHAN**

**NPM. 16.01.11.0183**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**

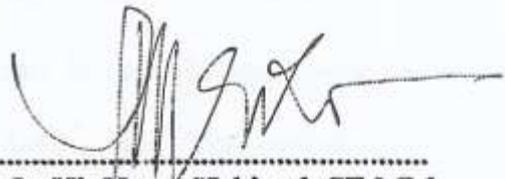
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : M. Jamil Ramadhan  
No Pokok/NIRM : 16.01.11.0183  
Jurusan/ prog. Studi : Manajemen Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi :PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, NON-FINANSIAL DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI

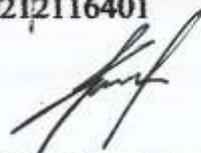
Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-10-2020 Pembimbing I



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah SE.MM  
NIDN :0212116401

Tanggal 20-10-2020 Pembimbing II



Veny Mayasari, SE.MM  
NIDN :0204078902

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikiál, SE, M.Si, Ak.CA.CSRS  
NIDN :02050226401

256 / PS / DFE / 20

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Jika kamu berniat baik, meskipun tidak dinilai baik kamu tetap akan mendapatkan balasan yang baik. Dari siapa ? dari tuhanmu”**

(M.Jamil Ramadhan)

- **Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :**
  - **bersyukur atas nikmatnya ALLAH SWT**
  - **Kedua Orang Tuaku**
  - **Saudara/i Kandung serta Keluarga**
  - **Orang Paling Terdekat Yang Kucintai**
  - **Para Pendidik Yang Terhormat  
Fakultas Ekonomi (Manajemen)**
  - **Sahabat, Saudara/i di Kampus UTP  
Tercinta**
  - **Teman Seperjuangan ku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Jamil Ramadhan  
NPM : 1601110183  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Srata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tiada bagian merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



M. Jamil Ramadhan

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan kerunia-nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Non-Finansial dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariam Zanariah, SE., M.M selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
4. Ibu Pembimbing I Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, SE,MM yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
5. Ibu Pembimbing II Veny Mayasari, SE,.M.M yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
6. Kedua orang tuaku Bapak, Ibu dan Saudara/i ku yang telah memberikan doa, dukungan semangat dan inspirasi.
7. Teman/Sahabat seperjuangan kampus yang telah memberi dukungan, do'a serta motivasi-motivasi arti seorang mahasiswa teladan.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.  
Terimakasih dan wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

**Palembang, 2020**

**M. Jamil Ramadhan**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. PENDAHULUAN.....	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH.....	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	8
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	13
2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi.....	15

2.1.6 Keselamatan Kesehatan Kerja (K 3).....	16
2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.8 Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	24
2.1.9 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berpikir.....	28
2.4 Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1.Sumber Data.....	32
3.2.2.Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	34
3.4 Rancangan Peneletian.....	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel.....	36
3.6 Instrumen Penelitian.....	38

3.7	Teknik Analisis.....	41
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	43
3.7.4	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	43
3.7.5	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	44
3.7.6	Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1.	Sejarah Singkat PT.Wirakencana Yasapiranti.....	46
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4.2.	Pembahasan.....	48
4.3.	Karakteristik Responden.....	48
4.3.1.	Jenis Kelamin.....	48
4.3.2.	Pendidikan Terakhir.....	49
4.3.3.	Umur.....	49
4.4	Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.4.1.	Uji Validitas.....	50
4.4.2.	Uji Reliabilitas.....	54
4.5.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.6.	Analisis Determinasi.....	59

4.6.2. Uji Koefisien Determinasi.....	59
4.6.3. Uji Hipotesis.....	59
4.6.4. Uji F (Uji Simultan).....	60
4.6.5. Uji T (Uji Parsial).....	61

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran.....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2. Jumlah Pegawai dan Jumlah Sampel.....	34
Tabel 3.3. Tabel dan Indikator Kompensasi Finansial .....	36
Tabel 3.4. Indikator Kompensasi Non-Finansial.....	37
Tabel 3.5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	37
Tabel 3.6. Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3. Hasil Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel (X1).....	51
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel (X2).....	52
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel (X3).....	53
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel .....	54
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial.....	55
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Non-Finansial.....	56
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Kesehatan Keselamatan Kerja.....	56
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4.14. Hasil Hitung Simultan Uji F.....	60
Tabel 4.15. Hasil Hitung Uji Statistik T.....	61

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berpikir.....	28
4.1. Gambar Struktur Organisasi PT.Wirakencana Yasapiranti.....	47

## ABSTRAK

### **M. Jamil Ramadhan 2020, Pengaruh Kompensasi Finansial, Non-Finansial Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wirakencana Yasapiranti**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uji dari Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Non-Finansial ( $X_2$ ) Dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Wirakencana Yasapiranti, sesuai dengan analisis data tersebut. Pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya penulis dapat menyimpulkan dan saran mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Non-Finansial ( $X_2$ ) Dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Wirakencana Yasapiranti serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk pengembangan karyawan.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel (4.14). Hasil hitung uji f menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 20,991 dengan nilai signifikan diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  adalah  $H_0$  di tolak maka  $H_1$  diterima artinya berpengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) Non-Finansial ( $X_2$ ) Dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wirakencana Ysapiranti.

Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Hasil nilai signifikan uji t  $0,000 > 0,05$ . Non-Finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Hasil nilai signifikan uji t  $0,000 > 0,05$ . Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Hasil nilai signifikan uji t  $0,000 > 0,05$ .

## **RIWAYAT HIDUP**

M. Jamil Ramadhan, dilahirkan di Palembang, 10 Januari 1997 dari Bapak yang bernama Alm Baharuddin dan Ibu bernama Anizar anakke 6 dari 6 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 159 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Muhammadiyah 1 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas SMK Negeri 3 Palembang pada tahun 2015. Dan pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2020

M. Jamil Ramadhan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan dapat beroperasi dengan baik dikarenakan terdapat karyawan yang memiliki peranan penting untuk menyelesaikan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bisa menjaga karyawan mereka dengan baik, karena dalam prinsipnya manusia membutuhkan orang lain untuk hidup, begitu pula perusahaan yang membutuhkan karyawan untuk beroperasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu keselamatan karyawan adalah hal yang penting bagi perusahaan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Menurut Raldo (2013) Terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat membuat produktivitas kerja dari pekerja menurun, dengan adanya implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu meminimalisir resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kondisi pekerja yang sehat membuat produksi kerja yang baik dari pekerja itu sendiri. Semakin produktif pekerja maka produktivitas kerja pun dapat meningkat. Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dan merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi memegang peran peting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Seseorang yang bekerja akan lebih merasa dihargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi. Karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Sciepto (2014:1) kesehatan keselamatan kerja merupakan satu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan jasmani maupun rohani. Dan kesehatan keselamatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan merasa aman jika pekerja merasa nyaman, betah, dan terhindar dari segala resiko yang mungkin muncul. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai salah satu hal vital sebab merupakan salah satu penentu dari seseorang untuk bergabung atau tidak dalam perusahaan tersebut.

Namun meskipun begitu kesehatan keselamatan kerja bukan hanya menjadi beban dan tanggung jawab karyawan tersebut terhadap dirinya sendiri. Lingkungan kerja yang aman serta perlengkapan yang memenuhi standar keamanan tidak bisa dijadikan dasar bahwa seorang karyawan bisa melakukan sesuatu hal yang berbahaya dalam bekerja.

Meskipun pada kenyataannya beberapa orang beranggapan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi pada lingkungan kerja aman hanyalah sebuah kebetulan hingga tidak perlu mengenakan pengaman, namun tentunya hal tersebut tidak bisa dijadikan alasan sebab bukan hanya karyawan tersebut yang akan mengalami kerugian jika terjadi kecelakaan kerja, namun juga perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Poniman dan Hidayat (2015:108) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan atau rasio antara hasil kegiatan atau keluaran (output) dengan segala pengorbanan atau biaya (input) untuk mewujudkan hasil tersebut.

Pada bidang industri, kinerja karyawan memiliki arti ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu seberapa baiknya kita menggunakan sumber daya untuk hasil yang diinginkan. Seberapabaihnya kita menggunakan sumber daya tentunya bukan hanya dilihat pada barang mentah produksi namun juga pada bagaimana kita memperlakukan dan mendorong karyawan hingga produktifitas mereka atas barang dan jasa yang perusahaan inginkan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bagian Produksi gas pada PT.WIRAKENCANA YASAPIRANTI.

PT. Wirakencana Yasapiranti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan gas. Dalam suatu perusahaan mempunyai kinerja untuk menjunjung karyawan yang disiplin, dengan adanya disiplin kinerja perusahaan akan maksimal, karena karyawan sangat mempengaruhi produksi perusahaan, dan juga kurangnya pelatihan karyawan dari segi operasional kinerja karyawan.

Pentingnya masalah penelitian diantaranya adalah mengenai tingkat bahaya atau tidak dilakukan oleh peneliti dan tingkat kemanfaatan dari hasil penelitian yang dilakukan, untuk mengetahui hasil penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial, Non-Finansial Kesehatan Dan Keselematan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.WIRAKENCANA YASAPIRANTI.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi Financial, Non-finansial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
3. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
4. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dari variabel kompensasi Financial, Non-finansial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.

4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari pengaruh kompensasi finansial, non-finansial, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan (2005) *Manajemen Kompensasi*, Penulis : Mifta Huljannah, 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Palembang Universitas Tridinanti Palembang: Palembang*
- Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:176) *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Dody Saputra (2012), “*keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*”, Penulis : Rudi Irawan, 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.HOKTONG Plaju Palembang, Universitas Tridinanti Palembang: Palembang*
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama cetakan kelima: Palembang*
- Martoyo, (2007) *Manajemen Kompensasi*, Penulis : Mifta Huljannah, 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Palembang, Universitas Tridinanti Palembang: Palembang*
- Sastrohadiwiryo (2005) *Manajemen Kompensasi*, Penulis : Mifta Huljannah, 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja*

---

*Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Palembang Universitas  
Tridinanti Palembang: Palembang*

Sugiyono, 2013, *Meetode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung

Sulistiyani (2003) *Manajemen Kompensasi*, Penulis : Mifta Huljannah, 2017.

*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Palembang Universitas  
Tridinanti Palembang: Palembang*