



## PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PLUT UMKM

Ni Ketut Raka Utariani<sup>1</sup>, Made Novianti Putri<sup>2</sup>

Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan<sup>1</sup>, Universitas Pendidikan Ganesha<sup>2</sup>

[rakautariani@gmail.com](mailto:rakautariani@gmail.com)<sup>1</sup>, [madenovianti.putri10@gmail.com](mailto:madenovianti.putri10@gmail.com)<sup>2</sup>

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima 28 Juni 2026

Disetujui 29 Juni 2026

Dipublikasikan 30 Juni 2026

**Keywords:** financial compensation, non-financial compensation, employee performance, MSMEs.

### Abstract

*The effectiveness of public service delivery is intrinsically linked to the operational performance of an organization's human resources. Consequently, establishing a comprehensive compensation mechanism that synergizes both financial and non-financial rewards becomes a strategic step to stimulate motivation, accountability, and employee productivity. This research explores the extent to which monetary and non-monetary incentive structures influence performance enhancements among staff at the UPTD PLUT UMKM in Buleleng Regency. Adopting a qualitative-descriptive approach, empirical evidence was acquired through direct field observations, comprehensive interviews with structural leadership, and the systematic review of institutional archives. Analytical findings demonstrate that financial compensation, comprising honorariums, performance bonuses, and adequate functional facilities, serves as a fundamental driver in elevating occupational motivation and solidifying task commitment. In parallel, non-financial provisions, reflected in a constructive workplace climate, harmonious interpersonal relations, structured role delegation, and team synergy, play an indispensable role in nurturing morale and job satisfaction. The study concludes that the balanced combination of these two reward dimensions not only maximizes individual workforce output but also fortifies the institution's overarching capacity in facilitating and empowering local MSME actors.*

### Abstrak

Efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik memiliki keterikatan erat dengan kualitas kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sebagai akibatnya, penyusunan sistem kompensasi menyeluruh yang menggabungkan imbalan materiil dan nonmateriil menjadi langkah strategis untuk mendorong motivasi, tanggung jawab, serta produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana struktur insentif finansial maupun nonfinansial berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deskriptif, data lapangan dikumpulkan melalui pengamatan langsung, wawancara mendalam dengan unsur pimpinan, serta telaah dokumen lembaga. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berupa uang, yang diwujudkan dalam bentuk honorarium, bonus kinerja, dan fasilitas pendukung kerja, berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan semangat juang serta memperkuat komitmen pelaksanaan tugas. Pada saat yang sama, pemberian insentif nonfinansial, yang tercermin dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antarpegawai yang harmonis, kejelasan pembagian tugas, dan kerja sama tim, menempati posisi yang sangat penting dalam menjaga moral dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perpaduan yang seimbang antara kedua bentuk penghargaan tersebut tidak hanya memaksimalkan hasil kerja individu, tetapi juga memperkuat kemampuan lembaga secara menyeluruh.

---

dalam memfasilitasi dan memberdayakan para pelaku UMKM lokal.

**Kata Kunci:** sistem imbalan finansial, penghargaan nonmaterial, produktivitas kerja pegawai, UMKM.

---

p-ISSN 3032-5277

e-ISSN 3032-5285

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam bidang manajemen saat ini, pencapaian visi dan tujuan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran penting sumber daya manusia. Pegawai bukan lagi sekadar pelaksana kegiatan operasional, melainkan faktor penentu utama yang memastikan tercapainya efektivitas program dan kebijakan lembaga. Sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2019), kemampuan intelektual dan fisik individu harus dikelola dengan tepat agar sejalan dengan target organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan bermuara pada terciptanya produktivitas dan kinerja pegawai yang berdaya saing tinggi.

Salah satu alat manajemen yang paling penting dalam upaya tersebut adalah perancangan sistem kompensasi. Secara konsep, kompensasi merupakan bentuk timbal balik atau penghargaan dari instansi atas dedikasi serta hasil kerja pegawainya (Handoko, 2018). Pemberian imbalan yang didasarkan pada prinsip keadilan, proporsionalitas, dan kesesuaian dengan tanggung jawab pekerjaan diyakini mampu mendorong motivasi dari dalam diri, meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Penerapan kompensasi saat ini tidak lagi hanya terpaku pada bentuk materiil saja, melainkan harus mencakup ruang lingkup penghargaan nonfinansial. Pemenuhan hak finansial pada umumnya diwujudkan melalui pemberian gaji, honorarium, tunjangan, dan insentif serupa. Di sisi lain, kompensasi nonfinansial lebih berfokus pada kenyamanan tempat kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan karier, apresiasi atas

prestasi, hingga kejelasan pembagian tugas. Rivai (2019) menjelaskan bahwa pemenuhan aspek nonmateriil ini menjadi kunci untuk memenuhi kebutuhan psikologis yang secara langsung akan mendorong tingginya kepuasan kerja melalui lingkungan interaksi yang sehat.

Kondisi ini menjadi sangat berkaitan bila dihubungkan dengan lembaga pelayanan publik seperti UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng. Sebagai garda terdepan dalam proses pemberian pendampingan, konsultasi, dan pelatihan bisnis bagi usaha mikro, kecil, dan menengah, kualitas layanan lembaga ini sangat bergantung pada sikap profesional para pegawainya. Dengan demikian, penerapan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tanggap sangat diperlukan untuk memfasilitasi staf agar terus bekerja secara responsif, produktif, dan penuh tanggung jawab.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa instansi ini telah menerapkan sistem kompensasi gabungan yang mencakup elemen finansial dan nonfinansial. Pemenuhan aspek finansial direalisasikan melalui pembayaran honorarium, insentif kegiatan, serta penyediaan fasilitas kerja. Di sisi lain, institusi ini juga secara aktif membangun lingkungan kerja yang mendukung, menjaga komunikasi yang baik, menyusun pembagian kerja yang jelas, serta menjaga kekompakan tim pendamping UMKM. Penggabungan yang proporsional dari kedua bentuk kompensasi ini memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga suasana kerja yang positif. Dinamika pelayanan yang beragam dan luasnya tanggung jawab pendampingan menuntut adanya kerja sama serta koordinasi tim yang baik. Dalam situasi ini, cara pandang pegawai terhadap sistem kompensasi akan

menentukan tingkat semangat dan ketepatan mereka dalam melaksanakan tugas. Ketika pegawai merasa bahwa tenaga dan waktu mereka dihargai dengan imbalan yang sesuai, tingkat kinerja secara otomatis akan meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima berpotensi menurunkan komitmen jangka panjang.

Penelitian Pratama dan Surya (2022) memperkuat pandangan bahwa penggabungan kompensasi finansial dan nonfinansial memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan hasil kerja pegawai. Keseimbangan antara penghargaan berbentuk materi dan dukungan lingkungan kerja terbukti mampu memperkuat loyalitas serta tingkat kedisiplinan. Temuan tersebut memberikan alasan kuat bahwa faktor penentu keberhasilan lembaga tidak hanya terletak pada besarnya jumlah insentif, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan sosial dan psikologis pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kajian ini dilakukan untuk mengurai dan menganalisis pengaruh dari kebijakan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan lembaga dalam merumuskan perbaikan sistem kompensasi yang berkelanjutan agar kualitas layanan organisasi dapat terus meningkat.

## 2. KAJIAN TEORI

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan mekanisme penghargaan yang disediakan organisasi sebagai kompensasi atas peran serta dan hasil kerja pegawai dalam nilai ekonomi berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan. Pemberian gaji, insentif, bonus, maupun berbagai tunjangan tidak hanya bertujuan memenuhi hak pegawai, tetapi juga menjadi instrumen organisasi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas

kerja (Fredriksz, 2023). Sistem kompensasi yang dirancang secara adil akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik karena mereka merasakan adanya keseimbangan antara beban kerja dengan penghargaan yang diterima. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat memengaruhi semangat kerja dan menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam perspektif Expectancy Theory, seseorang akan terdorong meningkatkan usahanya apabila meyakini bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh penghargaan yang bernilai. Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja menjadi salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial berperan dalam mendorong motivasi serta optimalisasi kinerja pegawai sehingga organisasi perlu menjadikan kebijakan kompensasi sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas kerja.

### **Kompensasi Nonfinansial**

Sejalan dengan kebutuhan akan uang, suatu lembaga juga dituntut untuk memenuhi harapan psikologis dan sosial stafnya melalui kompensasi nonfinansial. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan program pelatihan, pengembangan karier, promosi, pujian atas pencapaian, hingga penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Walaupun tidak berbentuk uang tunai, dukungan nonmateriil ini berhasil menanamkan perasaan dihargai sekaligus membangun keterikatan emosional pegawai terhadap institusinya.

Dalam pendekatan teori, Teori Dua Faktor dari Herzberg menjelaskan bahwa pengakuan atas keberadaan pegawai, pencapaian target, dan kesempatan untuk naik jabatan bertindak sebagai pendorong motivasi dari dalam diri. Ketika organisasi secara aktif menyediakan ruang aktualisasi diri dan mengakui hasil kerja aparaturnya, tingkat kepuasan kerja akan meningkat

tajam yang pada akhirnya berujung pada perbaikan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian Yoga et al. (2022) lebih lanjut menegaskan bahwa pemberian kompensasi nonfinansial memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai, terutama mampu menutupi kekurangan pada lembaga yang memiliki anggaran insentif material terbatas. Hal ini menuntut kesadaran pihak manajemen untuk selalu merancang lingkungan kerja yang saling mendukung agar semangat kerja staf dapat terus terjaga.

### **Peningkatan Kinerja Pegawai**

Secara konsep, kinerja pegawai menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Pencapaian kinerja ini tidak hanya berdiri pada kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi, kondisi tempat kerja, dan sistem penghargaan yang ada. Ndruru (2022) menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang unggul membutuhkan dukungan kebijakan pimpinan yang mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan target.

Perpaduan yang seimbang antara jaminan finansial dan kesejahteraan nonfinansial menciptakan pengaruh yang sangat baik bagi kualitas kerja pegawai. Pemberian apresiasi yang sejalan dengan hasil kerja individu akan menumbuhkan rasa setia serta daya tahan dalam menghadapi berbagai kendala pekerjaan. Fakta di lapangan membuktikan bahwa lembaga yang menerapkan sistem kompensasi yang tepat secara konsisten mencatatkan tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan lembaga yang mengabaikan apresiasi terhadap pegawainya.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak boleh hanya dikaitkan dengan kemampuan individu, tetapi terikat sangat kuat pada kemampuan lembaga dalam mendistribusikan penghargaan. Perpaduan yang baik antara penghargaan berupa uang dan dukungan lingkungan

kerja akan membentuk budaya kerja yang teladan, yang pada akhirnya memastikan kelancaran kegiatan operasional dalam jangka panjang.

### **3. METODE**

Pada masalah manajemen ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif guna membedah penerapan insentif finansial dan nonfinansial serta dampaknya terhadap semangat kerja di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng. Desain penelitian ini dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran analisis yang menyeluruh, jelas, dan mendalam terkait efektivitas kebijakan manajemen yang diterapkan oleh institusi.

Lokasi penelitian difokuskan pada UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng, yang merupakan sebuah unit teknis di bawah binaan Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UMKM tingkat kabupaten. Keberadaan lembaga ini menempati posisi strategis dalam memberikan layanan konsultasi bisnis, pelatihan kewirausahaan, serta peningkatan daya saing komunitas usaha mikro dan kecil di wilayah Buleleng.

Pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumen. Pengamatan di lapangan dilakukan guna melihat langsung budaya lingkungan kerja, rutinitas pegawai, hingga fakta pembagian insentif yang ada. Selanjutnya, wawancara mendalam dilakukan dengan pimpinan lembaga, yakni Kepala UPTD, untuk menggali dasar kebijakan kompensasi serta mengetahui pengaruhnya terhadap kelancaran tugas. Data ini kemudian didukung melalui pemeriksaan dokumen administrasi, seperti Surat Keputusan pegawai dan berbagai laporan program pembinaan di lapangan.

Seluruh data lapangan yang diperoleh dari ketiga metode ini kemudian diolah menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Tahapan analisis dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan data mentah, pengelompokan informasi, penafsiran hubungan antar data, hingga

berujung pada penyajian penjelasan secara tertulis. Melalui ketelitian metode inilah, penelitian ini diharapkan berhasil menyajikan gambaran akurat mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kemampuan staf operasional di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng.

#### 4. PEMBAHASAN

Mengacu pada hasil penelitian yang diperoleh di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Bentuk kompensasi yang diberikan meliputi honorarium, insentif, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan peran serta tanggung jawab pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat pelaku UMKM.

Kesesuaian antara beban tugas dan pembayaran hak finansial ini terbukti mampu meningkatkan kembali semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan. Saat pegawai menyadari bahwa tenaga yang mereka keluarkan dihargai dengan imbalan yang layak, seketika muncul dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih giat. Dampak lanjutan dari kondisi ini terlihat pada perbaikan mutu layanan, ketajaman proses pendampingan, serta peningkatan kualitas pelayanan birokrasi di dalam lembaga.

Hasil wawancara dengan Kepala UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa pemberian honorarium dan fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Kebijakan tersebut tidak hanya bertujuan memenuhi hak pegawai, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan komitmen mereka dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah.

Fakta di lapangan ini memberikan alasan kuat yang sejalan dengan

pandangan sebagian besar literatur yang menyatakan bahwa imbalan finansial berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Insentif berbentuk uang yang dibagikan secara adil memberikan dorongan penting bagi pegawai untuk selalu memberikan hasil terbaiknya, sehingga mereka dapat menjadi ujung tombak pelayanan yang dapat diandalkan oleh instansi.

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai

Selain penghargaan dalam bentuk material, penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan kompensasi nonfinansial berimplikasi positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Bentuk kompensasi nonfinansial yang diterapkan di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, pembagian tugas yang jelas, serta kerja sama tim yang baik antarpegawai.

Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman secara psikologis bagi para pendamping bisnis dalam menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya. Suasana lembaga yang positif ini sukses memusatkan perhatian pegawai pada pekerjaan, melancarkan komunikasi antaratasan dan bawahan, serta menjamin lancarnya kerja sama saat menjalankan program pendampingan secara berkelompok. Ketenangan pikiran inilah yang pada akhirnya mampu menghilangkan perselisihan dan meningkatkan kepuasan kerja masing-masing individu.

Dari segi pembagian tugas, kejelasan dalam pembagian wewenang sangat membantu seluruh pegawai untuk memahami peran mereka tanpa ada kebingungan. Penegasan tugas kerja ini secara nyata mampu mengurangi risiko tumpang tindih pekerjaan dan mencegah terbuangnya waktu kerja secara percuma. Efisiensi manajemen ini kemudian berdampak langsung pada terciptanya layanan yang lebih profesional bagi seluruh ekosistem bisnis UMKM yang

dibina. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi nonfinansial tidak kalah penting dibandingkan kompensasi finansial. Meskipun tidak diwujudkan dalam bentuk uang, penghargaan berupa lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, dan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan tersebut mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kebutuhan psikologis dan sosial pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

#### Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara bersamaan mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng. Kedua bentuk kompensasi tersebut saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan psikologis pegawai, sehingga mampu menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Kompensasi berupa uang tampil menonjol dalam memberikan kepastian penghasilan dan mengganti keringat pegawai dengan nilai ekonomi yang pantas. Setelah itu, dukungan nonfinansial hadir untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga dan memenuhi kebutuhan akan pengakuan dari pimpinan maupun sesama rekan kerja. Perpaduan yang seimbang dari kedua jenis insentif ini melahirkan pegawai yang tangguh, bergerak cepat, serta sangat setia dalam mempertahankan visi besar organisasi.

Rangkaian temuan riset ini juga menjadi pengingat bahwa keunggulan sebuah instansi tidak bisa didapatkan hanya dengan mengeluarkan banyak dana, tetapi juga menuntut kepekaan pimpinan dalam membangun budaya yang peduli pada bawahan. Pegawai yang pendapatnya didengar, hasil kerjanya diakui, serta dilindungi dalam lingkungan kerja yang bebas tekanan, terbukti akan membalas

kenyamanan tersebut dengan memberikan kontribusi terbaiknya bagi lembaga.

Dengan demikian, penerapan sistem kompensasi yang komprehensif, mencakup aspek finansial dan nonfinansial, merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sekaligus memperkuat kualitas pelayanan UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng kepada masyarakat, khususnya pelaku UMKM.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan data lapangan dan analisis yang dilakukan di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng, penelitian ini menarik kesimpulan akhir bahwa kompensasi berupa uang maupun dukungan nonmateriil menunjukkan dampak yang positif terhadap tingkat kinerja pegawai. Bentuk kompensasi finansial, melalui pembayaran honor, insentif kegiatan, dan penyediaan fasilitas kerja, telah terbukti sah menjadi pendorong utama semangat dan tanggung jawab staf dalam membina para wirausaha.

Beranjak pada aspek psikologis, dukungan nonmateriil juga memberikan pengaruh yang besar terhadap daya tahan dan kesetiaan karyawan. Penataan lingkungan kerja yang manusiawi, kedekatan hubungan antarpegawai, kejelasan pembagian tugas, serta budaya kerja sama tim yang baik, terbukti menjadi cara yang ampuh untuk menjaga kebahagiaan kerja. Kenyamanan psikologis ini berfungsi sebagai pendorong yang selalu mengarahkan mereka untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target instansi.

Melalui rangkaian penjelasan ini, perpaduan yang sesuai antara penghargaan ekonomi dan dukungan psikologis menghadirkan kebijakan sumber daya manusia yang sangat kuat. Penerapan keseimbangan sistem penghargaan ini terbukti sangat baik dalam memaksimalkan potensi individu sekaligus menjaga ketahanan lembaga untuk terus

memberikan pelayanan terbaik bagi para pelaku usaha kecil menengah.

#### **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut, sangat disarankan kepada pihak pengambil keputusan di UPTD PLUT UMKM Kabupaten Buleleng untuk menerapkan evaluasi sistem kompensasi secara rutin dengan memperhatikan kedua bentuk penghargaan tersebut. Penyesuaian kompensasi terhadap meningkatnya beban kerja sangat penting dilakukan untuk memastikan tidak adanya penurunan moral kerja para pendamping bisnis di masa mendatang.

Sebagai penutup, institusi diharapkan untuk selalu aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang nyaman agar kelancaran produktivitas dalam jangka panjang tetap terpelihara. Bagi penelitian akademik selanjutnya, sangat disarankan untuk memperluas cakupan studi ini dengan menambahkan variabel-variabel pendukung lain yang memiliki kaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Fredriksz, S. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penataran*, 8(1), 65–78.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ndruru, E. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 45–56.
- Pratama, I. G. A., & Surya, I. B. K. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 120–129.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Yanti, L. L. K., Suci, N. M., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 98–107.
- Yoga, I. N. O. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh iklim kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. *EMAS: Jurnal Manajemen*, 3(1), 65–77.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.