

**PERAN KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NONFINANSIAL,
SERTA KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI DETERMINASI UTAMA
KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA
PERIODE TAHUN 2026**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) Pada Prodi Akuntansi FEB UN
PGRI Kediri



OLEH:

BUNGA FANANI

NPM. 2212020065

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

BUNGA FANANI

NPM: 2212020065

Judul:

**PERAN KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NONFINANSIAL,
SERTA KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI DETERMINASI UTAMA
KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA
PERIODE TAHUN 2026**

**Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Akuntansi FEB UN PGRI Kediri**

Tanggal: 02 Juli 2026

Pembimbing I



Diah Nurdyaty, M.SA.
NIDN. 0728067201

Pembimbing II



Hestin Sri Widiawati, S.Pd. M.Si
NIDN. 0708037605

Skripsi oleh:

BUNGA FANANI
NPM: 2212020065

Judul:

**PERAN KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NONFINANSIAL,
SERTA KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI DETERMINASI UTAMA
KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA
PERIODE TAHUN 2026**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal: 30 Juli 2026

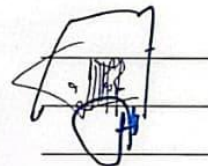
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

Ketua : Diah Nurdiwaty, S.E., M.SA.

Penguji I : Linawati, S.Pd. M.,Si.

Penguji II : Hestin Sri Widiawati, S.Pd. M.,Si.



Mengetahui,
Dekan F&B
Dr. Amir Tohari, M.Si.
NIDN. 0015078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Bunga Fanani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 07 Juli 2004
NPM : 2212020065
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 31 Juli 2026
Yang Menyatakan



BUNGA FANANI
NPM: 2212020065

MOTTO

“Di dalam hidup ini, kita tidak bisa berharap segala yang kita dambakan bisa diraih dalam sekejap. Lakukan saja perjuangan dan terus berdoa, maka Tuhan akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah.”

(Merry Riana)

PERSEMBAHAN

Di antara seluruh halaman dalam skripsi ini, lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, karena di sinilah penulis menitipkan rasa terima kasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Siswanto dan Ibu Siti Fuatul Anisah, yang dengan ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang tak terhitung telah membimbing penulis sejak masa kecil hingga mencapai bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap nasihat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih atas cintanya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak pernah berhenti menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan, ketulusan dengan keberkahan dan kesehatan sepanjang usia serta bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang. Aamiin.
2. Kakak tersayang penulis, Nikki Ferdiana S.Ak, anak pertama dari keluarga tercinta dan contoh teladan pertama yang selalu menjadi kompas dalam menjalani kehidupan serta memotivasi penulis. Terima kasih atas doa, dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi serta

selalu mengingatkan untuk jangan menyerah dan mampu menyelesaikan kuliah ini sampai akhir.

3. Kepada sahabat serta teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu perjumpaan kita di bangku perkuliahan merupakan anugerah yang tidak pernah penulis sangka sebelumnya. Kalian bukan sekadar teman seperjalanan, melainkan keluarga yang tumbuh bersama dalam suka dan duka proses akademik maupun kehidupan pribadi. Kehadiran kalian selalu menjadi tempat berbagi cerita, pendengar setia, serta penopang semangat yang mampu menerima penulis apa adanya tanpa menghakimi. Setiap tawa, diskusi, dan dukungan tulus yang tercipta di antara kita menjadi kekuatan tersendiri dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa perkuliahan.
4. *Last but not least*, terima kasih untuk Bunga Fanani, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang telah diam-diam berjuang tanpa henti. Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil dilalui. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap diperjuangkan. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang Tuhan berikan. Tetap semangat untuk terus berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Penulis berdoa agar langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin.

ABSTRAK

BUNGA FANANI: Peran Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, serta Kompetensi Karyawan sebagai Determinasi Utama Kualitas Kinerja Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026. Skripsi, Akuntansi, FEB, UN PGRI Kediri, 2026.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kompetensi Karyawan, Kualitas Kinerja Karyawan.

Kualitas kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Meskipun PT Irfai Berkah Sejahtera telah memberikan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang dinilai cukup baik, masih ditemukan permasalahan pada aspek kompetensi karyawan, yaitu adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan sehingga berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 1.500 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel sebanyak 94 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja karyawan dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang adil serta pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat dan ridho-Nya, tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Peran Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, serta Kompetensi Karyawan sebagai Determinasi Utama Kualitas Kinerja Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026” ini disusun oleh penulis sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Akuntansi (S. Ak) di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Kelancaran penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Si. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Diah Nurdiwaty, M.SA. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Hestin Sri Widiawati, S.Pd. M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Keluarga tercinta terutama kedua orang tua, kakak dan adik kandung saya yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan baik..
7. Kepada orang terdekat sahabat seperjuangan yang telah menjadi tempat berkeluh kesah serta selalu memberikan dukungan kepada penulis selama penyusunan Skripsi ini.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat saya perlukan untuk menyempurnakan proposal ini. Akhir kata, saya berharap proposal skripsi ini dapat membantu saya dalam menyusun skripsi.

Kediri, 02 Juli 2026



Bunga Fanani
NPM. 2212020065

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu	10
1. Kompensasi Finansial.....	10
2. Kompensasi Nonfinansial.....	13
3. Kompetensi Karyawan	15
4. Kualitas Kinerja Karyawan	18
B. Kerangka Berpikir.....	22
C. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
1. Pendekatan Penelitian.....	28
2. Metode Penelitian	28
B. Definisi Operasional	29
1. Kualitas Kinerja Karyawan.....	29
2. Kompetensi Finansial	30
3. Kopensasi Nonfinansial	31
4. Kompetensi Karyawan.....	32
C. Instrumen Penelitian	33
D. Tempat dan Jadwal Penelitian	38

1. Tempat Penelitian	38
2. Jadwal Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi Penelitian.....	39
2. Sampel Penelitian	40
E. Prosedur Penelitian	41
1. Tahap Pembuatan Rancangan Penelitian	41
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	43
3. Tahap Pembuatan Laporan Penelitian	44
F. Teknik Analisa Data	44
1. Uji Asumsi Klasik	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda	46
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
4. Uji Hipotesis	47
BAB IV PENUTUP	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Kriteria Penilaian Skala Likert	34
Table 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	38
Table 3.3 Jadwal Penelitian	39
Table 3.4 Populasi Karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	24
Gambar 3.1 Bagan Prosedur Peneitian	44

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi, serta perubahan kebutuhan pasar menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan daya saing. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan SDM, seperti pemberian kompensasi yang belum optimal, rendahnya motivasi kerja, serta kompetensi karyawan yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Aksa, Wa Ode Nur Ainun, dan Yehezkiel Junior N.S dalam (Fajar & Kurniawan, 2025) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia bukan hanya tenaga pelaksana, tetapi juga penggerak utama dalam proses pencapaian produktivitas dan efisiensi organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dua faktor utama, yaitu kompensasi dan kompetensi. Kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi dasar utama dalam menciptakan kinerja yang berkualitas (Ginting et al., 2025)

PT Irfai Berkah Sejahtera merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2017 dan bergerak di berbagai bidang usaha, meliputi pengembangan hunian, jasa konstruksi, peternakan, pertanian, farmasi, serta sektor industri lainnya.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Irfai Berkah Sejahtera berkomitmen untuk menciptakan produk dan layanan yang berkualitas, terutama dalam sektor pengembangan properti yang menjadi fokus utamanya di wilayah Kediri dan sekitarnya. Berdasarkan hasil survei lapangan yang dilakukan di PT Irfai Berkah Sejahtera dengan jumlah karyawan sebanyak 1.500 orang, diketahui bahwa secara umum kualitas kinerja karyawan sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pencapaian target kerja yang relatif sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, kondisi tersebut juga didukung oleh pemberian kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, yang dinilai telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja. Namun demikian, permasalahan yang ditemukan terletak pada aspek kompetensi karyawan. Dimana masih terdapat sebagian karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan posisi atau bidang pekerjaan yang dijalankan, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas dan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan upaya yang lebih optimal dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun program pengembangan lainnya, agar kinerja yang dihasilkan dapat semakin maksimal dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta tujuan perusahaan.

Kualitas kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi Ardyansyah & Widodo (2024). Kualitas kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, motivasi, serta kompetensi, dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja serta sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan efektivitas kerja individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan sistem penghargaan dan pengembangan SDM yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan

Mangkunegara dalam (Zaqiyah et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Inayat et al, 2023) menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang tinggi, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muizzuddin, 2023a) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Kompensasi finansial merupakan imbalan dalam bentuk uang atau manfaat ekonomi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Milkovich G. T dalam (Meliana et al 2024).Kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, insentif, dan program kesejahteraan. Kompensasi jenis ini berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan menciptakan rasa keadilan terhadap kontribusi yang telah diberikan (Dewi et al., 2023). Kompensasi finansial yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta menekan tingkat turnover karyawan. Semakin tinggi keadilan dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja dengan optimal (Fadila et al., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Wasis dan Aminin (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pemberian gaji, tunjangan, dan insentif yang sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Kompensasi nonfinansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi berupa kepuasan psikologis, pengakuan, dan kenyamanan kerja yang mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas (Meliana et al., 2024). Kompensasi nonfinansial mencakup penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang

harmonis antar rekan maupun atasan (Fadila et al., 2025). Kompensasi nonfinansial berfungsi sebagai faktor motivasional jangka panjang karena menumbuhkan rasa dihargai dan keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Bentuk kompensasi ini seringkali lebih efektif daripada kompensasi finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Adiyanti & Nugraha, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Muizzuddin, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial yang mencakup penghargaan moral, hubungan interpersonal yang baik, dan iklim kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui secara sosial menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif. (Suryana et al 2024). Kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja karyawan karena kompetensi yang tinggi mencerminkan kemampuan adaptasi, ketelitian, dan tanggung jawab yang kuat. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul akan lebih mudah mengatasi tantangan pekerjaan, berinovasi, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal (Yolanda et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis, pengetahuan mendalam, serta sikap profesional yang baik cenderung bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan. Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian dari Adiyanti dan Nugraha, (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan menjadi salah satu determinan utama kualitas kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja secara mandiri, mengatasi permasalahan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan organisasi yang

memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, kualitas dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada aspek integrasi variabel yang digunakan dalam model penelitian. Jika sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan secara terpisah, penelitian ini menghadirkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengombinasikan kedua variabel tersebut bersama variabel kompetensi karyawan sebagai determinasi utama terhadap kualitas kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan sudut pandang baru karena tidak hanya menilai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tetapi juga menempatkan kompetensi sebagai faktor yang memperkuat, menjelaskan, dan mengarahkan pengaruh kompensasi terhadap hasil kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal tanpa diimbangi dengan kompetensi yang memadai. Integrasi ketiga variabel ini menjadi kebaruan konseptual yang dapat memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan sinergis antara penghargaan, kemampuan individu, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Sebagai alternatif solusi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, serta kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada karyawan perusahaan sebagai responden penelitian. Populasi penelitian berjumlah 1.500 karyawan, kemudian ditentukan sampel sebanyak 94 responden menggunakan rumus Slovin agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara proporsional. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial

maupun simultan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar hasil penelitian yang diperoleh bersifat objektif, valid, dan dapat dipercaya. Melalui pendekatan penelitian tersebut diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian nantinya dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pemberian kompensasi dan pengembangan kompetensi karyawan secara lebih efektif dan terarah.

Dari paparan yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peran Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Serta Kompetensi Karyawan Sebagai Determinasi Utama Kualitas Kinerja Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera”**. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peran kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, serta kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya sistem kompensasi yang adil, seimbang, dan berorientasi pada kinerja, serta pengembangan kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tenaga kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi yang proposional dan pembinaan kompetensi yang terintegrasi, sehingga mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, loyal, dan berdaya saing di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kualitas kerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026?
2. Apakah pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kualitas kerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026?
3. Apakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap kualitas kerja di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026?
4. Apakah pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kompetensi secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi tujuan penelitian ini ialah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Periode Tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis mengenai kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial,

kompetensi karyawan, serta pengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan. Selain itu, proses penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk mengimplementasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lingkungan perusahaan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah di lingkungan Universitas Nusantara PGRI Kediri, khususnya pada Program Studi Manajemen. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi mahasiswa maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik mengenai kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kompetensi karyawan, dan kualitas kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Irfai Berkah Sejahtera

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Irfai Berkah Sejahtera dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, serta pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya peningkatan kompetensi, serta mendorong motivasi kerja melalui sistem kompensasi yang adil dan sesuai. Dengan adanya peningkatan kompetensi dan pemberian kompensasi yang tepat, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel* (Vol. 21, Number 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Ajar, B., Metodologi, P., Bagi, P., Akuntansi, M., Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Alif Wahyuda, A., Ratih Kusumawardani, M., Dian Evasari, A., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., kunci, K., Non Finansial, K., Kerja, F., & Karyawan, K. (2025). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA KOTA KEDIRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Andriani, Y., & Suryani, T. (2025). Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan: Apakah Motivasi dan Kepuasan Kerja Berperan Sebagai Mediator? *Jurnal Manajerial*, 12(03), 560–580. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i03.10232>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Anzhori, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Ptpn Iii Rantauprapat*. Universitas Medan Area.
- Ardyansyah, S., & Widodo, S. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *COMMODITIES : Journal of Economic and Bussiness*, (1).
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Ayu Maulidiyah, Y., Kurniawan, B., Sidodadi Timur No, J., & Semarang, K. (2023). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(2).
- Damayanti, M. (2023). *Skripsi Hubungan Antara Kebiasaan Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 21 Batang Hari*. Universitas Jambi.
- Dewi, A. R., Bayu, G., & Parwita, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali*. 4.
- Fadila, N. E., Sumarni, M. 2, Manajemen, P., Tinggi, S., Yapis, I. E., Akuntansi, P., Korespondensi, E., & Kunci, K. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Issues*, 8.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, M. A., & Kurniawan, S. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan di BMT 071 Sampit*. *Journal Of Social Science Research*. V5i1.

- Flippo, E. B. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Ginting, D., Marnisah, L., & Halin, H. (2025). Analisis Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(2), 434–440. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i2.7300>
- Haniah, N. (2013). *Uji normalitas dengan metode Liliefors*. Statistika Pendidikan, 1(1), 1–17. <http://statistikapendidikan.com>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, A., & Siregar, B. (2024). *Metode pengukuran skala Likert dalam penelitian kuantitatif*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Penelitian, 8(2), 45–56.
- Hardi, F., Aries Djaenuri, ; H M, & Mulyati, ; Deti. (n.d.). *ANALISIS KOMPETENSI APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KELURAHAN GROGOL SELATAN KECAMATAN KEBAYORAN LAMA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN*. Retrieved <https://www.jurnal-adhikari.id/index.php/adhikari>
- Huda, J. A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Financial and Non-Financial Compensation on Employee Productivity. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(5), 281–293. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i5.383>
- Imani, Zahra Firdausy (2022) *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Rajawali Berdikari)*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Made, N., Damayanti, M., Ni,), Suryani, N., Pradiva, P., & Salain, P. (n.d.). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR MAMBAL KABUPATEN BADUNG*.
- Manajemen, J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meliana, P., 1✉, S., Hidayatullah, A. R., & Wildan, M. A. (2024a). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 5178–5187.
- Muizzuddin, A. (2023a). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.61722/jiem.v1i3.252>
- Murjani. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nastitiadi, A. (2025). *Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Adi Raya Construction Tugas Akhir*. Universitas Airlangga.
- Non, R., Tinneke, B., Tumbel, M., Kalangi, J. A. F., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. In *Productivity* (Vol. 2, Number 3).

- Nurahaju, R., & Widanti, N. S. (2021). Kompetensi Soft Skills Karyawan Perusahaan di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Nurul Faiziah, & Aden Prawiro Sudarso. (2023). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 314–333. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2769>
- Poncowaty, C. I., Risky, Z. B., Hazizah, N., Fadillah, A. N., Handayani, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Surakarta, A. B. (n.d.). *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. HEAT EXCHANGER MANUFACTURING INDONESIA 1*.
- Purba, M. R. (2021.). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor II, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Puspitasari, D., Zunaidah, Z., Yuliani, B., & Perizade. (2022). *motivation and changing the significance of non-financial compensation on performance from insignificant to significant after adding motivation* (Vol. 7, Issue 3).
- Rehatta. (2019). *Metode Penelitian dan Analisis Data*.
- Riduwan & Sunarto (2017). Pengantar STATISTIKA : Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis / Drs. Riduwan, M.B.A. : Drs. H. Sunarto, M.Si.
- Rosadi, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sandora, M., & Ramadhan, S. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN MEKANIK PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU* (Vol. 1, Number 2021). Retrieved <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem>
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Suryana, N., Kurniawan, A., & Paramarta, V. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutja, dkk. (2017). *Penulisan Skripsi untuk Prodi Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Wahana Resolusi.
- Sylvia Saragi Sitio Dosen Manajemen Unsurya, V., Kunci, K., & Karyawan dan Kemampuan Kerja, K. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA* (Vol. 12, Number 2).

- Uskono, M. D., Gana, F., & Foeh, R. E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Pt. Ramayana Lestari Sentosa Terbuka Kupang. In *Jurnal Bisnis & Manajemen* (Vol. 13, Issue 2).
- Wasis & Aminin. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1, Juli 2025: 1283-1292.
- Wijayanto, A., Musa Hubeis, H., Joko Affandi, M., Aji Hermawan, dan, Program Doktor Manajemen Bisnis, M., Pascasarjana, S., Pertanian Bogor, I., Studi Magister Profesional Industri Kecil Menengah, P., & Doktor Manajemen Bisnis, P. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan Determinants for Employee's Work Competencies*. 6(2), 81–87.
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>
- Yolanda, R. D., Hidayat, S., & Hamidah, H. (2021). Human Resources Competency In Improving Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 51–59. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.5>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (n.d.). *A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.