**PENGARUH INTERAKSI KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPESASI NON FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELESINDO SAMARINDA**

**Syaparliddin Syachrani, H. Ardi Paminto, Musdalifah Aziz**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen. Universitas Mulawarman

# **ABSTRACT**

*This Research attempts to know effect interaction financial compensation and non financial compensation in satisfaction work have had a positive impact and significant of the performance of an employee of PT TELESINDO SAMARINDA, Kalimantan Timur. Type of research is an explanatory research by adopting both qualitative and quantitative the number of its respondent as many as 80 employees. Research data analysis LIKERT scale using multivariate analysis IBM SPSS 23 with reliability test stage, the validity test, factor analysis test and its hypothesis test. The research results show that all the data variable in research is the data on reliable and valid in test hypotheses, to test the hypothesis as follows: (1) the effect of interaction non financial compensation in positive sentiments for the significant work satisfaction and employee performance, (2) compensation non financial without the interaction of work satisfaction significant negative towards the employees performance, (3) the effect of interaction financial compensation in work satisfaction significant negative towards the employees performance, (4) financial compensation without significant give a positive response to the interaction of employee performance, and (5) work satisfaction without interaction not significant toward to employee performance.*

*Keywords : financial compensation, non financial compensation, the interaction of work satisfaction and employee performance*

# **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui efek interaksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELESINDO SAMARINDA, Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan jenis explanatory research dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang jumlah respondennya sebanyak 80 karyawan. Analisis Data Penelitian skala likert ini dengan menggunakan analisis multivariate IBM SPSS 23 dengan tahapan uji reliabilitas, uji validitas, uji analisis factor dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data variable dalam penenlitian adalah data reliable dan valid dalam menguji hipotesis, sehingga diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut : (1) efek interaksi kompensasi non finansial pada kepuasan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi non finansial tanpa interaksi kepuasan kerja signifikan negative terhadap kinerja karyawan, (3) efek interaksi kompensasi finansial pada kepuasan kerja signifikan negative terhadap kinerja karyawan, (4) kompensasi finansial tanpa interaksi signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan (5) kepuasan kerja tanpa interaksi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Interaksi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 

## **Latar Belakang**

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan salah satunya dengan fokus menjaga sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan maka kelangsungan hidup perusahaan yang baik dapat dicapai. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja dan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar.

Kepuasan kerja tercapai bila didukung kecintaan pekerjaan karyawan pada suatu perusahaan, moral kerja dengan menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan meningkatnya promosi karir. Dan kepuasan kerja yang memperhatikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima oleh para karyawan menyebabkan interaksi kompensasi finansial dan kepusaan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang memenuhi timbal balik atas hasil kinerja karyawan berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan memberikan tingkat kepuasaan kerja yang lebih baik yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan yang lebih maksimal.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang berinteraksi dengan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang dapat maksimal apabila karyawan merasakan kepuasan kerja dari maksimalnya kompensasi finansial dan

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2008) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dengan memberi kompensasi baik finansial ataupun kompensasi non finansial. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk membuat karyawan merasa puas dan nyaman serta karyawan akan memberikan kinerja yang efektif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwaa (2006), menyatakan ada hubungan positif antara pemberian insentif, baik berupa uang maupun berupa jaminan sosial dengan kepuasan kerja karyawan, walaupun hubungan tersebut hanya sedang dan lemah

Kompensasi finansial adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang baik langsung ataupun tidak langsung, dan kompensasi finansial sendiri merupakan masalah yang tidak sederhana sebab apabila kompensasi finansial dapat diberikan secara benar, maka karyawan akan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran-sasaran perusahaan yang telah direncanakan.

Kompensasi non finansial adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang sifatnya non finansial seperti pujian dari atasan, pekerjaan yang prioritas dan nyaman, promosi jabatan, dan sebagainya, sama halnya seperti kompensasi finansial, kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat berpengaruh penting untuk membentuk kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan.

Terpenuhinya kompensasi yang baik yang berinteraksi dengan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan menyebabkan kinerja para karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini dinyatakan sendiri didalam teori *Equity* Adams, J. S. (1963) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian lanjutan yang menghasilkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ana et al (2014)

“*The Effect of Financial and Non-Financial Incentives on Montenegro Employees’ Satisfaction*.”

Dengan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Serta penelitian dari Waghale (2014) melakukan penelitian tentang “*Impact of financial and nonfinancial rewards on employee motivation.*”, Dengan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Interaksi kompensasi finansial dan kepuasan kerja Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi finansial aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi finansial aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kerja akan dirasakan baik oleh karyawan apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan seperti upah, gaji, komisi, bonus, dan tunjangan sudah dirasakan aktual dari tingkat yang seharusnya.

Begitupun halnya dengan Interaksi kompensasi non finansial dan kepuasan kerja Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi non finansial yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi non finansial aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi non finansial aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kerja akan dirasakan baik oleh karyawan apabila kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan seperti tugas yang menarik, tanggung jawab pekerjaan, tantangan pekerjaan, pengakuan atas pekerjaan dan lingkungan kerja sudah dirasakan aktual dari tingkat yang seharusnya.

PT Telesindo merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi berdiri pada tahun 1992 yang memfokuskan diri sebagai penyedia jasa layanan telekomunikasi internasional (SLI), Sambungan Langsung Jarak Jauh (SLJJ) dan Selular (HP) dan PT Telesindo cukup dibilang berhasil dalam meraih pangsa pasarnya bersama-sama dengan patnernya yaitu telkomsel (www.telesindo.wordpress), dengan laba telkomsel yang laba yang didapat sebagai berikut: Rp 58,723 Milyar (Tahun 2011), Rp 62,917 Milyiar (Tahun 2012), Rp 73,94 Milyiar (Tahun 2013), Rp 79,352 Milyiar (Tahun 2014), dan Rp 84,084 Milyiar (Tahun 2015).

Dengan data laporan keuangan telkomsel yang terus mengalami peningkatkan menjelaskan bahwa kinerja PT Telesindo juga baik, tapi bukan berarti PT Telesindo harus berbangga hati, PT Telesindo harus terus melakukan perbaikan dalam hal manajemen sumber daya manusia agar karyawan merasa puas dan bekerja dengan efektif melalui berbagai program PT Telesindo, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial.

Salah satu cabang PT Telesindo yang ada di Samarinda sendiri menerapkan sistem kompesasi finansial dengan memberikan gaji dan upah sesuai dengan jam kerja mereka, tidak lupa bonus bagi karyawan yang kinerjanya baik juga tunjangan berupa asuransi dan cuti. Sedangkan untuk sistem kompensai non finansial di PT Telesindo Samarinda sendiri adalah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetisi dan kapasitas individunya, setelah itu akan diberikan pujian dan juga promosi jabatan bagi karyawan yang dirasa memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena empiris dan teoritis serta sedikit penjelasan mengenai informasi dari PT Telesindo Samarinda maka disini peneliti menetapkan judul thesis sebagai berikut : “INTERAKSI KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELESINDO SAMARINDA”.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang kerap terjadi pada sebuah perusahaan adalah adanya persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor produk sejenis dalam hal mempertahankan sumber daya manusianya, perusahan harus terus mengupayakan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan suatu perusahaan tetap bersedia bekerja demi kelangsungan perusahaan yang dijalankan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apakah Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?

**Tinjauan Pustaka**

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:21) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Menurut Mangkunegara (2008:15) Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.

Menurut Handoko (2012:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan pengguna.

Mathis *and* Jackson (2006:22) mengatakan bahwa :

*“Human interest factors such as job satisfaction, motivation, and the performance of employees of the organization become one of the factors that determine the success of an organization to be strong and running well.”*,

variabel-variabel sumberdaya manusia seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi menjadi kuat dan berjalan dengan baik.

**Teori Kompesasi**

Hasibuan (2016:21) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Werther *and* Davis (2012:119) menyatakan bahwa :

*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*.

(kompensasi adalah apa yang seorang pekerja berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Richard Long (2013:18) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan :

*“Compensation is part of a reward system that deals only with the economic part, nevertheless since the belief that individual behavior is influenced by systems in the broader spectrum, the compensation system can not be separated from the overall reward system provided by the organization. While the rewards themselves are all things the organization provides to meet one or more individual needs.”*,

kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem [*reward*](http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/03/reward-motivation-and-pay.html) yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

### Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut Wexley *and* Yukl (1997: 105) kepuasan kerja adalah

“*the way an employee feels about his/her job*”.

Ini berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaan”, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012: 193). Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Teori Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja *job performance* sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakankan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Nawawi (2006) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Mangkunegara (2009 : 60) bahwa isitilah kinerja dari kata kata job *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

## **Kerangka Konsepsional Penelitian**

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang sesuai yang berinteraksi dengan tingkat kepuasan kerja bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di hubungan antar variabel, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang merupakan alur pikir dalam penelitian ini :

H1

H2

H3

H4

H5

# 

# Gambar 1. Kerangka Konsepsional Penelitian

Berdasarkan kerangka konsepsional tersebut dapat membentuk persamaan model sebagai berikut :

Dimana :

Y1 = Model Regresi Pertama

Y2 = Model Regresi Kedua

α1 = Koefisien Konstanta Model Regresi 1

α2 = Koefisien Konstanta Model Regresi 2

β1 = Finansial

β2 = Koefisien Variabel Kompensasi Non Finansial

β3 = Koefisien Variabel Kepuasan Kerja

β4 = Koefisien Interaksi Variabel Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja

β5 =Koefisien Interaksi Variabel Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non Finansial

X3 = Kepuasan Kerja

X1 X3 = Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja

X2 X3 = Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja

## **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis Penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variable moderasi terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Hubungan Kompensasi Finansial Yang Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Terdapat Hubungan Kompensasi Non Finansial Yang Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Terdapat Hubungan Kepuasan Kerja Yang Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Terdapat Hubungan Interaksi Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Yang Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Terdapat Hubungan Interaksi Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Yang Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ?

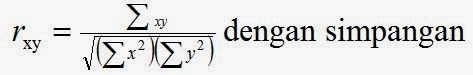
# **METODE PENELITIAN**

### Uji Validitas

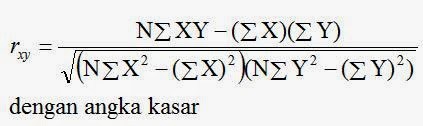
Menurut Endang (2014:78) validitas adalah tingkat dimana suatu tidak bisa valid untuk sembarangan keperluan atau kelompok, suatu instrumen hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:211) menyatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan sesuatu instrumen.

Sedangkan menurut Juliansyah Noor (2012:132) validitas adalah suatu indeks yang menunjukan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuisioner yang disusun tersebut itu valid atau sahih, maka perlu di uji dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut. Adapun rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh pearson:

Rumus 1 dengan nilai simpangan



Rumus 2 dengan angka kasar



Tabel 3.1

Standar Penilaian Untuk Validitas

|  |  |
| --- | --- |
| Kriteria | Validity |
| Good | 0,50 |
| **Acceptable** | **0,30** |
| Marginal | 0,20 |
| Poor | 0,10 |

Sumber : Barker et al, 2002 :70

#### 

#### Tabel 3.8.1 Uji Validitas Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

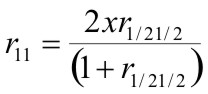
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Pearson Corelation | Nilai Batas | Hasil |
| Kompensasi Finansial  (X1) | KF\_1 | .380\* | 0.30 | Valid |
| KF\_2 | .408\* | 0.30 | Valid |
| KF\_3 | .464\*\* | 0.30 | Valid |
| KF\_4 | .697\*\* | 0.30 | Valid |
| KF\_5 | .728\*\* | 0.30 | Valid |
| Kompensasi Non Finansial  (X2) | KNF\_1 | .625\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_2 | .731\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_3 | .750\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_4 | .728\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_5 | -0.344 | 0.30 | Tidak Valid |
| KNF\_6 | .726\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_7 | .695\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_8 | .703\*\* | 0.30 | Valid |
| KNF\_9 | .674\*\* | 0.30 | Valid |
| Kepuasan Kerja  (X3) | KKE\_1 | .631\*\* | 0.30 | Valid |
| KKE\_2 | .612\*\* | 0.30 | Valid |
| KKE\_3 | .747\*\* | 0.30 | Valid |
| KKE\_4 | .769\*\* | 0.30 | Valid |
| Kinerja Karyawan  (Y1,2) | KKA\_1 | .663\*\* | 0.30 | Valid |
| KKA\_2 | .701\*\* | 0.30 | Valid |
| KKA\_3 | .749\*\* | 0.30 | Valid |
| KKA\_4 | .680\*\* | 0.30 | Valid |
| KKA\_5 | .496\*\* | 0.30 | Valid |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk sampel sebanyak 30 responden memperlihatkan, masing-masing nilai *Pearson Correlation* setiap indikator (yang terdiri 23 butir pertanyaan) lebih besar dibanding nilai-nilai batas sebesar 0,3 (nilai *Pearson Correlation*> Nilai Batas) yang mana sesusai dengan pernyataan Barker et al (2002 :70) bahwa syarat valid yang dapat diterima (*acceptable*) adalah > 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau sah untuk mengukur variabel penelitian.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas menurut Endang (2014:81) adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Dinyatakan dengan angka-angka biasanya sebagai suatu koefisien yang tinggi menunjukan reabilitas yang tinggi. Koefisien reabilitas yang dapat diterima ditentukan oleh jenis tes. Jika suatu tes disusun dari beberapa subtes, tiap subtes harus dinilai reabilitasnya, tidak hanya reabilitas tes keseluruhan. Menurut husen umar (2011:168) uji reabilitas berguna untuk menetapkan

apakah instrumen yang ada dalam kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Juliansyah Noor (2012:130) reabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Salah satu rumus menghitung reabilitas adalah dengan menggunakan rumus Spearman-Brown adalah sebagai berikut :



Kategori koefisien reliabilitas (Guilford, 1956: 145) adalah sebagai berikut:

* 0,80 < r11 1,00 reliabilitas sangat tinggi
* 0,60 < r11 0,80 reliabilitas tinggi
* 0,40 < r11 0,60 reliabilitas sedang
* 0,20 < r11 0,40 reliabilitas rendah.
* -1,00 r11 0,20 reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Untuk hasil uji reliabilitas 30 responden adalah sebagai berikut:

#### 

#### Tabel 3.8.2 Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator variabel | Cronbach’s Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
| 1 | Kompensasi Finansial | .620 | 0.60 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi Non Finansial | .603 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | .629 | 0.60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | .607 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : Output Data Hasil Penelitian, 2018

## **3.9 Teknik Analisis Data**

### 3.9.1 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan regresi moderasi. Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan pola pengaruh antara variabel dependen (variabel tak bebas) dengan variabel independen (variabel bebas) dan interaksi antara dua variable indepeneden terhadap variable dependen. Penaksiran model menyatakan bahwa analisis tertentu berkenaan dengan analisis penaksiran nilai-nilai (Gujarati, 2003:17).

Selain itu, dilakukan analisis uji ketepatan model antara lain: 1) Uji t, 2) Uji F bertujuan mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dengan membandingkan signifikansi F hitung < α (0,05), atau jika hasil Fhitung >dari F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat (goodness of fit). 3) Koefisien Determinasi () yaitu perbandingan antara variasi Y1 yang dijelaskan oleh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama

dibanding dengan variasi total Y1. Dan Koefisien Determinasi () yaitu perbandingan antara variasi Y2 yang dijelaskan oleh interaksi X1 dan X3, dan interaksi X2 dan X3 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y2

### 3.9.2 Metode Ordinary Least Square

Teknik Ordinary Least Squares (OLS) atau teknik kuadrat terkecil biasa merupakan metode yang paling populer untuk menyelesaikan masalah hitung perataan. Metode OLS ini dikemukakan oleh Carl Friedrich Gauss seorang ahli matematika dari Jerman.

Menurut Mudrajat Kuncoro, 2001 terdapat beberapa asumsi utama yang mendasari model regresi linear klasik dengan metode OLS, yaitu:

1. Model regresi linear, artinya linear dalam parameter
2. X diasumsikan non stokastik (tidak random) artinya nilai X
3. dianggap tetap dalam sample yang berulang
4. Nilai rata-rata kesalahan adalah nol, atau E (Âµ / Xi) = 0
5. Homoskedastisitas, artinya varian kesalahan sama untuk setiap periode (homo = sama, skedastisitas = sebaran) dinyatakan dalam bentuk matematis, var (Âµ / Xi) = 0
6. Tidak ada autokorelasi antar kesalahan (antara Âµi dan Âµj) = 0

Dinyatakan dalam bahasa matematis: Covarians (Âµi, Âµj) = 0

1. Antara Âµ dan X saling bebas, sehingga covarians (Âµi, X) = 0
2. Tidak ada multikolinearitas yang sempurna antar variable bebas
3. Jumlah observasi n harus lebih besar daripada jumlah parameter yang diestimasi (jumlah variable bebas)
4. Adanya variabilitas dalam nilai X, artinya nilai X harus berbeda (tidak boleh sama semua)
5. Model regresi telah dispesifikasikan secara benar. Dengan kata lain tidak ada bias (kesalahan) spesifikasi dalam model yang digunakan dalam analisis empiris

(Mudrajad Kuncoro, 2001:97)

Teori Asumsi Klasik yang dikemukakan oleh R. Mardani (2017) merupakan salah satu pengujian prasyarat pada regresi linear berganda. Menurut Kuncoro (2013), Suatu model regresi yang valid harus memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimated). Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang kita gunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria BLUE, maka dilakukan uji prasyarat regresi linear berganda, yaitu uji Asumsi Klasik.

#### **3.9.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas data merupakan pengujian asumsi klasik paling utama yang harus dilakukan oleh peneliti. Dalam melakukan penelitian, data harus mendekati distribusi normal. Dalam penelitiannya, Adisetiawan (2011) mengungkapkan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Kenormalan suatu data merupakan syarat wajib suatu yang harus terpenuhi dalam model regresi linear. Menurut Ghozali (2005), Salah satu cara untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak dapat melihat normal probability plots. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat titik-titik penyebaran data terhadap garis diagonal pada grafik. Kriteria pengambilan keputusan analisis normal probability plots adalah sebagai berikut:

* Apabila data (yang dapat dilihat dari titik-titik pada grafik) menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal.
* Apabila data (yang dapat dilihat dari titik-titik pada grafik) menyebar dan cenderung menjauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti agar garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak menunjukkan pola distribusi normal.

#### **3.9.2.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2005), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi. Untuk memenuhi kriteria BLUE, tidak boleh terdapat korelasi antara setiap variabel independent pada model regresi. Apabila terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

* Apabila tolerance value > 0.1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
* Apabila tolerance value < 0.1 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

#### **3.9.2.3 Uji Autokorelasi**

Secara garis besar, uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi korelasi antara residu pada periode saat ini (t) dengan residu pada periode satu periode sebelumnya (t-1). Untuk memenuhi kriteria BLUE, model regresi harus terbebas dari gejala autokorelasi. Khususnya masalah autokorelasi cenderung terjadi pada penelitian dengan menggunakan data time series, sementara itu sangat jarang terjadi pada penelitian dengan menggunakan data cross section. Algifari (2000) mengungkapkan bahwa untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji statistik yaitu uji Durbin-Watson dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

* Apabila dw < dl, maka terjadi autokorelasi negatif
* Apabila dl < dw < du, maka tidak dapat disimpulkan
* Apabila du < dw < 4-du, tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif
* Apabila 4-du > dw < 4-dl, tidak dapat disimpulkan
* Apabila 4-dl < dw, terjadi autokorelasi positif

#### **3.9.2.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki variance yang sama (homoskedastisitas). Gejala heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross section dan sangat jarang terjadi pada penelitian yang menggunakan data time series. Untuk menguji terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dengan dasar keputusan sebagai berikut:

* Jika pada grafik scatter plot terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.
* Jika pada grafif scatter plot, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (variance sama/Homoskedastisitas)

## **Pembahasan Penelitian**

### Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama model pertama menyatakan bahwa Kompensasi Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan hipotesis ini berarti kompensasi finansial yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang meningkat dapat diindikasi dari Perusahaan yang memberikan komisi tambahan sesuai target yang dicapai dan Perusahaan yang memberikan bonus yang memuaskan. Dengan pemberian komisi tambahan sesuai target yang dicapai dan bonus yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diindikasi dari meningkatnya kuantitas yang dihasilkan karyawan dapat melebihi rata-rata karyawan lain, meningkatnya karyawan yang lebih terampil dalam menyelesaikan tugas, dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan dating/pulang ke tempat kerja tepat waktu.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2010:741), William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2008:119), Simamora (2006:339), Mathis dan Jackson (2011:378) bahwa kompensasi finansial memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan ke karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam (2014), Shinta Wahyu Hati dan Indira Brahmana (2016), Ana et al (2014), Waghale (2014), Ali (2012), Amrullah (2012), Merry dan Riana (2017), Mahar Bastian dkk (2016), Faliani Astika dkk (2015), Desyeani Oktavia Santoso (2015), Astriviani Julia dkk (2013), Hartha Nirmala (2015), Suseno Eta dkk (2014), Niwamanya Justus (2015), Abdul Raziq *and* Raheela (2014), Agbozo Kafui George et al (2017), Markey Ray et al (2012), Mwenda (2009), Oswald Asigele (2012), Christabella (2014), Putra Fariz dkk(2012), Wibowo Mukti dkk(2014), Aruan Quinerita Stevani dan Fakhri Mahendra (2015), Alamdar *et al* (2011), Putu dan Made (2013).

### Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua model pertama menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan hipotesis berarti bahwa kompensasi Non Finansial yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi Non Finansial yang meningkat dapat diindikasi dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak monoton, menambah wawasan, tanggung jawab, mengasah kemampuan, mendapatkan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, mendapatkan promosi atas prestasi kerja, situasi kondisi dan kerabat kerja yang menyenangkan. Dengan indikator – indikator kompensasi non finansial tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diindikasi dari meningkatnya kuantitas yang dihasilkan karyawan dapat melebihi rata-rata karyawan lain, meningkatnya karyawan yang lebih terampil dalam menyelesaikan tugas, dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan dating/pulang ke tempat kerja tepat waktu.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ana et al (2014), Waghale (2014), Ali (2012), Amrullah (2012), Merry dan Riana (2017), Mahar Bastian dkk (2016), Faliani Astika dkk (2015), Desyeani Oktavia Santoso (2015), Astriviani Julia dkk (2013), Hartha Nirmala (2015), Suseno Eta dkk (2014), Niwamanya Justus (2015), Abdul Raziq *and* Raheela (2014), Agbozo Kafui George et al (2017), Markey Ray et al (2012), Mwenda (2009), Oswald Asigele (2012), Christabella (2014), Putra Fariz dkk(2012), Wibowo Mukti dkk(2014), Aruan Quinerita Stevani dan Fakhri Mahendra (2015), Alamdar *et al* (2011), Putu dan Made (2013).

### Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga model pertama menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan hipotesis berarti kepuasan kerja yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat dapat diindikasi dari meningkatnya kecintaan pada pekerjaan, taat aturan yang berlaku di tempat bekerja, komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan tugas berjalan dengan baik, dan meningkatnya promosi pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan indikator – indikator kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diindikasi dari meningkatnya kuantitas yang dihasilkan karyawan dapat melebihi rata-rata karyawan lain, meningkatnya karyawan yang lebih terampil dalam menyelesaikan tugas, dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan dating/pulang ke tempat kerja tepat waktu.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Ovita Risqi, Mirwan Ushada, Wahyu Supartono (2015), Dian Kristianto (2011), (McNeese-Smith, 1996), dan Al- Ahmadi (2009).

### Pengaruh Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat model kedua menyatakan bahwa Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, yang terlihat pada hasil signifikansi nilai uji T sebesar 2.605 setelah adanya interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan kerja mengalami peningkatan dari signifikansi nilai uji T sebesar 2.171 tanpa ada interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja, maka pernyataan hipotesis berarti bahwa meningkatnya interaksi kompensasi finansial dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan. Dengan indikator – indikator interaksi kompensasi finansial seperti pemberian komisi tambahan sesuai target yang dicapai dan bonus yang memuaskan dan indikator – indikator kepuasan kerja seperti kecintaan pada pekerjaan, taat aturan yang berlaku di tempat bekerja, komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan tugas berjalan dengan baik, dan meningkatnya promosi pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2017), Sajudinnoor (2017), dan Ninuk Muljani (2002).

### Pengaruh Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat model kedua menyatakan bahwa Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, pada hasil signifikansi nilai uji T sebesar 3.139 setelah adanya interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan kerja mengalami peningkatan dari hasil signifikansi nilai uji T sebesar 2.245 tanpa ada interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja, maka pernyataan hipotesis berarti bahwa meningkatnya interaksi kompensasi non finansial dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan. Dengan indikator – indikator interaksi kompensasi non finansial seperti pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak monoton, menambah wawasan, tanggung jawab, mengasah kemampuan, mendapatkan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, mendapatkan promosi atas prestasi kerja, situasi kondisi dan kerabat kerja yang menyenangkan dan indikator – indikator kepuasan kerja seperti kecintaan pada pekerjaan, taat aturan yang berlaku di tempat bekerja, komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan tugas berjalan dengan baik, dan meningkatnya promosi pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2017), Sajudinnoor (2017), dan Ninuk Muljani (2002).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

1. Kompensasi Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi finansial yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan ke karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Kompensasi Non Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Interaksi Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Meningkatnya interaksi kompensasi finansial dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan.
5. Interaksi Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja KaryawanMeningkatnya interaksi kompensasi non finansial dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan.

## **Saran – Saran**

1. Kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan PT Telesindo Samarinda disarankan perusahaan terus memperlakukan kompensasi finansial karyawan agar dapat meningkatkan kinerja
2. Kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja PT Telesindo Samarinda disarankan perusahaan tetap memperhatikan dan berupaya meningkatkan kompensasi non finansial agar kinerja karyawan terjaga bahkan meningkat
3. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Telesindo Samarinda sehinggai disarankan perusahaan jangan sampai mengurangi kontrol dalam menilai tingkat kepuasan karyawan
4. Interaksi kompensasi finansial dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Telesindo Samarinda disarankan Perusahaan tetap mengontrol interaksi kompensasi finansial dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang diharapkan
5. Interaksi kompensasi non finansial dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Telesindo Samarinda sehingga disarankan perusahaan berupaya memenuhi interaksi kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan demi mencapai kinerja sesuai target perusahaan

# 

# **DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology*

Adriadi, A. 2014, PengaruhKarakteristikIndividuterhadapPrestasiKerja Staff Perusahaan KonstruksidenganMetode*Structural Equation Modelling (SEM), Tesis,* M.T., InstitutTeknologiSepuluhNopember, Surabaya.

Ali. 2012. *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey.journal*

Amin Widjaja Tunggal.2008. Manajemen Suatu Pengantar, Rineka Cipta, Jakarta.

Amirulloh. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Raykat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.Jurnal

Ana. 2014. *The Effect of Financial and Non-Financial Incentives on Montenegro Employees’ Satisfaction.journal*

Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.

Arikunto, S. 2010, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek),* Rineka Cipta, Jakarta.

As’ad, M, (2003). Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty

Astika. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi *Tower &Approach – Terminal* (twr and app-tma) Airnav Indonesia Kantor Cabang *Aero Traffic Control* (atc) Bandara Soekarno Hatta).Jurnal

Al-Ahmadi, H., 2009, “*Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia”, International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54.

Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja, (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol.7 No. 2 Januari 2014, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Bastian. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.Jurnal

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance.New York, NY: Lexington Books.*

Dessler Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks

Dian Kristianto, 2011, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang), Jurnal Bisnis Strategi Vol. 20 No. 2 Desember 2011.

Dwaa, S.S, 2006. Insentif dan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Papua, Tesis, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

Ghozali, Imam, (2008), Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Hall T. Douglas, and James Goodale G. 1986. *HumanResources Management, Strategy, Design and Implementation, Scott Foresman and Company, Glenview.*

Handoko, T. Hani. 2012 Manajemen Personalita & Sumberdaya Manusia.Yogyakarta: BPFE

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016 *Organsasi & Motivasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P.2016 Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016

Herzberg, Frederick. 1964. "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower". Personnel Administrator

Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Husein, Umar, 2010, Riset pemasaran dan bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Indrarini. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Tesis, Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Jackson, S. E., Schuler, R. S. *and* Werner,S. (2009). *Managing Human Resources (11th ed.). New York: South-Western, Cengage Learning*

Jogiyanto, HM. (2011). Analisis dan Desain. Yogyakarta : Andi OFFSET

L. Toruan, Benny APB. 2014. Hubungan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara), Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Negara. FISIP. Universitas Sumatera Utara. Medan

Locke, E. A. 2005. "Why emotional intelligence is an invalid concept". Journal of Organizational Behavior

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009*.* Perancanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Penerbit : Refika Aditama. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Perilaku dan Budaya Organiasi. Cetakan Pertama. Penerbit: Remaja Rosda Karya. Malang

Mathis, Robert L.- Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management* Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.

McNeese-Smith, D., 1996, “*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”, Hospital & Health Services Administration, Summer, 41, 2; abi/inform Global*, pg. 160

Muljani, Ninuk.  2002.  Kompensasi sebagai  Motivator  untuk  Meningkatkan  Kinerja Karyawan,  *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan: 4 (2) : 108-122*.

Nunnaly, J.C & Bernstein, I.H. (1994). Psychometric Theory. McGraw- Hill, Inc

Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada *Univercity Press*

Nirmala. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas Dan *Locus Of Control* Pada Kepuasan Kerja Auditor.Jurnal

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

Oktavia. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global.Jurnal

Riana. 2017. Pengaruh Intentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal

Richard Long. 2013. *Strategic Compensation in Canada, Fifth Edition. Nelson Education Series in Human Resources Management*

Rival, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: Rajawali Pers

Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2010.Audit Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Riza Ovita Risqi, Mirwan Ushada, Wahyu Supartono, 2015, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering PERUSAHAAN XYZ”, AGRITECH, Vol. 35, No. 1, Februari 2015.

Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Setiyawan. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember).Jurnal

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung. Pusat Bahas Depdiknas.

Simamora, Hery. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Ketiga, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Shinta Wahyu Hati dan Indira Brahmana, 2016, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Citra Buana Prakarsa”, Inovbiz:Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, hlm.115-122, ISSN 2338-4840,

Muhammad Arifin, 2017, “Pengaruh Kompesasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi terhadap FKIP UMSU), Jurnal EduTech Vol.3 No.2 September 2017.

Sajudinnoor, 2017, “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan sebagai variable moderasi (Studi Kasus pada pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang), Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 3, No 2, Agustus 2014

Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial,* Jakarta: PT Bumi Aksara

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta

Waghale. 2014. *Impact of financial and nonfinancial rewards on employee motivation.journal*

Werther,W.B *and* Davis, K. 1989. *Personnel Management And Human Resources. 2nd ed. New York: McGraw-Hill*

Wexley, K., *and* Yukl, G. 1997. *Organizational Behavior and Personnel Psychology. Homewood,* IL: Richard D. Irwin.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Wiliiam B, Keith Davis. 1995. *Human Resources and Personnel Management* . Dalam : Hasibuan. 2008 Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara