Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Grace Fredriksz
Prgram Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon
Jl. Ir. M. Putuhena Wailela Rumahtiga Ambon, 97234, Maluku

Abstrak
Dalam Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui; pertama, Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan, dan ketiga Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon.
Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Ambon. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan, dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisa yang digunakan untuk Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif dan ekonomis dale menentukan besarnya biaya operasional perusahaan. Karena hal ini merupakan faktor penting dalam mengahdapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang handal sangatlah memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan. Bisa dikatakan bahwa manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut sedangkan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian lebih pada faktor produksi ini dan bagi pengusaha harus menjadikan sumber daya manusia yang ada sebagai mitra dalam berusaha.

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan merangsang karyawan untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan peruusahaan. Menurut Panggabean (2004:76) Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial juga dapat dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu: kompensasi finasial langsunng terdiri dari gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus) dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa

berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Sedangkan Kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, rasa pencapaian, tantangan baru yang menarik, kerabat kerja yang menyenangkan, pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Bagi setiap karyawan pemberian kompensasi sangatlah penting, karena dalam hal ini besar kecilnya kompensasi adalah ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, presatsi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Samsuddin (2006:187-188)

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait hubungan variabel kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja/prestasi kerja karyawan di berbagai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Allo (2002), Rahayu (2007) dan Polnaya (2007) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan agar mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan Polnaya (2007) tentang pengaruh antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan populasi pada Universitas Kristen Indonesia Maluku dengan sampel dosen.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Saat ini sistem kompensasi telah menjadi perhatian bagi setiap organisasi, dale hal ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian yang penting dale organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Telah banyak literatur yang mencoba mendefenisikan kompensasi. Salah satu yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2005:181) menyatakan bahwa, Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan (tenaga kerja), karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Martoyo (2007:116) "kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* secara langsung baik itu berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)". Selain itu pengertian "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (Hasibuan (2008:118)

Dari beberapa pengertian kompensasi dapat dikatakan bahwa Seberapa besar kompensasi harus diberikan sedemikian rupa supaya mampu mengikat para karyawan. Hal ini sangatlah penting apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan perusahaan lain, maka dapat menyebabkan karyawan pindah

ke perusahaan lain. "Oleh sebab itu, pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi sebuah organisasi " (Martoyo, 2007:86).

Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Menurut Bangun (2012), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dale bentuk uang ayau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi dibedakan dale dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dale bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif), (Bangun, 2012). Berikut ini merupakan jenis-jenis kompensasi finansial langsung, antara lain: Upah dan/atau gaji, Bonus, Insentif. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan (benefit). Seperti tunjangan berupa program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan, dan ruang kantor.

Menurut Simamora (2001) kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu: Pekerjaan (Tugas yang menarik, Tantangan dalam bekerja, Tanggung jawab, Pengakuan, Rasa pencapaian) dan Lingkungan kerja (Kebijakan yang sehat, Supervisi yang kompeten, Teman kerja yang menyenangkan, Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas).

Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja/karyawan, menurut para ahli memiliki tujuan dan fungsi, antara lain yang dikemukan Notoatmodjo (1998:67), Tujuan pemberian kompensasi meliputi Menghargai prestasi karyawan, Menjamin keadilan gaji karyawan, Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, Memperoleh karyawan yang bermutu, Pengendalian biaya, Memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Susilo Martoyo (1990:100), fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong kemantapan dan kemajuan Ekonomi. Fungsi ini sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut.
2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.
3. Penggunaan sumber daya manusia secara Lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. karena dengan aturan begitu, organisasi yang berhubungan akan mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin.

Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga adalah salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya kinerja yang baik

dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, sehingga bisa dikatakan bahwa sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institusional performance*). Dalam hal ini apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kinerja perusahaan/lembaga kemungkinan besar juga baik. Selain itu Mangkunegara (2004:67) mengemukakan bahwa "kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Penilaian dan Pengukuran Kinerja

"Penilaian kinerja karyawan ialah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya", hal ini dikemukan oleh Mangkunegara (2004:69). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:87) "penilaian kinerja karyawan yaitu menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar mutu/kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan".

Tujuan penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh sebuah perusahan, Menurut mulyadi (2001;415) tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivas karyawan dalam mencapai sasarab organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Selain itu Mulyadi (2001:415) mengemukan bahwa penilaian kinerja untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghaargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Mulyadi juga berpendapat bahwa manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja sama, Prakarsa, Kepemimpinan.

Ada terdapat tiga jenis jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja (Syamsuddin dan Yunus. 2003:16) , adalah:

1. Kriteria berdasarkan sifat
   a. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
   b. Loyalitas (*loyality*) adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.

c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
d. Kreativitas (*creativity*) adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
e. Kemampuan memimpin (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

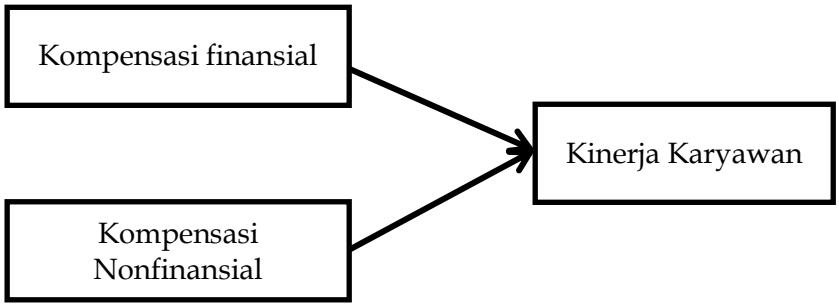
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
   a. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
   b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
   c. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
   d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
   e. Memelihara adminstrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
   f. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalamproses penyelesaian pekerjaan.
   g. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil :
   a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
   b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
   c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
   d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

Hipotesis

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3 : Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis di atas, maka dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bekerja pada PT. PELINDO IV Ambon yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Definisi Operasional

1. kompensasi, adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Variabel dari kompensasi terdiri dari 2 variabel yaitu Variabel (X1) adalah kompensasi finansial dan Variabel (X2) adalah kompensasi nonfinansial
2. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas/mutu dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini Pengujian validitas data menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson (*Korelasi Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Uji Reliabilitas atau Keandalan

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak.

Uji Hipotesis

Data yang terkumpul melalui instrument penelitian, dianalisis menggunakan metode Regresi Liner Berganda. Secara umum anaisi ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa Variabel Independen (X) terhadap variabel Dependent (Y) (Ghozali, 206 : 149).Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis digunakan Analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan/keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Hipotesis 1 dan 2)

Tabel 1.
Pengujian Hipotesis 1 dan 2
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.691	4.288		2.727	.010
	KF	.347	.132	.401	2.635	.012
	KNF	.317	.141	.342	2.247	.031

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan nilai t = 2.635 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukan bahwa variabel kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) menunjukkan nilai t = 2.247 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukan bahwa variabel Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Simultan

ANOVA atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi seeara bersama-sana (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent terhadap dependent. Dalam hal ini peran ANOV A adalah untuk menguji signifikansi pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.
UJI F ANOVA
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.920	2	181.960	14.359	.000[a]
	Residual	468.855	37	12.672		
	Total	832.775	39			

a. Predictors: (Constant), KNF, KF

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama dua variable independen (X) yang digunakan dalam model penelitian ini berpengaruh terhadap variable dependen (Y). hal ini ditunjukan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,407% atau 40,7%. Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukan pada tabel diatas Fhitung sebesar 14.359 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian dan analisis membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pelindo IV Ambon. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan karena dari hasil penelitian diatas ada terdapat pengaruh signifikan kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial dengan indikator Gaji, bonus dan Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,635 > 2,026) dan nilai signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 (0,012 < 0,05).
2. Kompensasi Nonfinansial dengan indikator pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan- tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian) dan Lingkungan pekerjaan, (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,247 > 2,026) dan nilai signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 (0,031 < 0,05).

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, merupakan variabel yang berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam PT. Pelindo IV Ambon. Hal ini terlihat bahwa Kompensasi Finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,7 %, sisanya 59,3% variable selain kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon. Selain itu nilai F hitung > F tabel (14,359 > 3,322) dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,00 < 0,05).

Saran

Beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi PT. Pelindo IV Ambon, agar dapat dijalankan sebagai berikut :

1. PT. Pelindo IV Ambon sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan nonfinansialnya, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian. Untuk pengambilan sampel diharakan biasa mengambil sampel penelitian sebanyak mungkin agar memudahkan peneliti mengelolah data dengan baik dan hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Allo, Elisa Bunga. 2002. *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Donggala.* Tesis. Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi.* Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.

Atmodjo, Soekidjo Noto. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2. Jakarta: Penerbit Reneka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.

Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa.* Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.

Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia.* Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIETKPN.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-6. Bandung: CV. Alfa Beta.

Sunyoto, Agus. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI.

Syaifullah. 2005. *Organisasi*. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia.