

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MANADO

The Effect of Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation and Nonfinancial Compensation on Employee Performance at PT. Telkom Manado.

Oleh:

Mita D. Marliani¹
Tommy Parengkuan²
Victor P.K. Lengkong³

¹²³*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia*

e-mail :

¹*mitadmarliani@yahoo.com*

²*tparengkuan197@gmail.com*

³*kanakaisar@yahoo.com*

ABSTRAK: Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT: compensation is very important for employees because compensation is one of the determining factors that can encourage employee performance. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of the research simultaneously Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation and Nonfinancial Compensation has significant effect on Employee Performance. Partially, Direct Financial Compensation and Indirect Financial Compensation has significant effect on Performance and Nonfinancial Compensation has insignificant effect on Performance.

Keywords: Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Nonfinancial Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu koordinasi dan interaksi yang baik dalam perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya kinerja karyawan ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah sikap perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam bidang kompensasi. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado
2. Pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado
3. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado
4. Pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan (Nawawi, 2011). Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008). Sunyoto (2012) mendefinisikan kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan teori diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peneliti Terdahulu

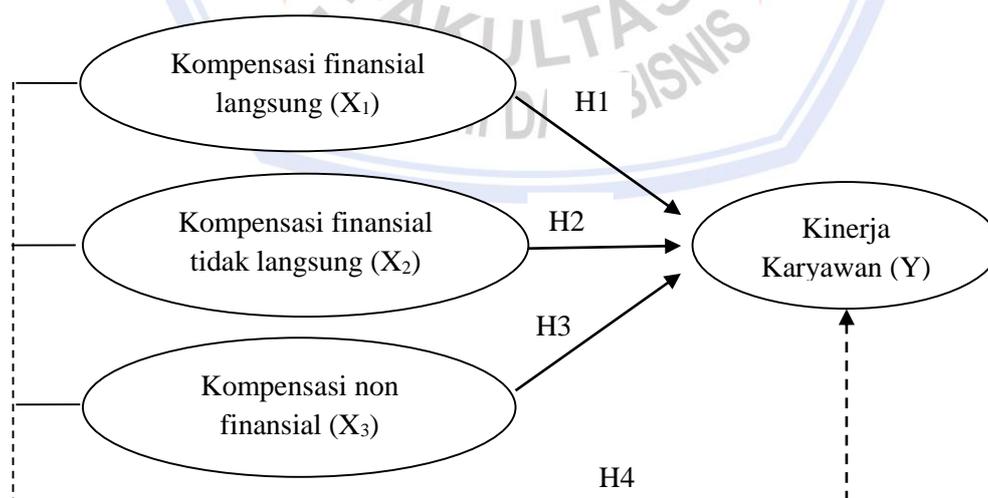
Laura, Hana (2012) meneliti tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah variabel bebas kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung, variabel terikat kinerja karyawan.

Putri, Arlina Candra (2015) meneliti tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Paita, Sulistiawati (2014) meneliti tentang Analisis kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, dan Komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Danny Hendra Irawan (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sedangkan kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Antara Variabel



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi finansial langsung diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H2 : Kompensasi finansial tidak langsung diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H3 : Kompensasi non finansial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H4 : Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012: 115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Telkom Manado.

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

Uji Heterokedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak

Langsung (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3), secara parsial maupun secara simultan terhadap terhadap Kinerja (Y). maka persamaan Regresi Bergandanya menjadi :

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Kompensasi finansial langsung
- X_2 = Kompensasi finansial tidak langsung
- X_3 = Kompensasi non finansial

Uji F

mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji t

uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

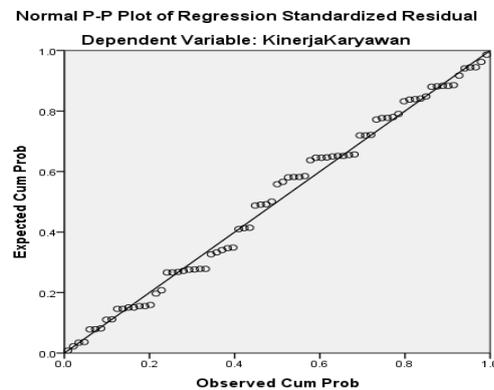
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,628	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,001	Valid		Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,697	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,649	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data (2016)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Grafik P-P Plot**

Sumber: Olahan Data (2016)

Gambar menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

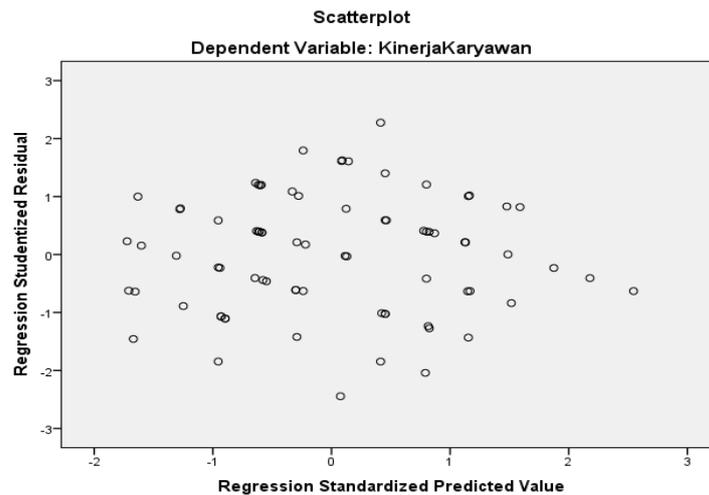
Uji Multikolinieritas**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kompensasi Finansial Langsung	.813	1.230
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.977	1.023
Kompensasi Non Finansial	.824	1.214

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olahan Data (2016)

Gambar tabel menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial dalam model regresi di atas tidak mengalami gejala multikolinieritas yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil penelitian dapat dilihat *tolerance* Kompensasi Finansial Langsung 0,813, dan VIF 1,230, *tolerance* Kompensasi Finansial Tidak Langsung 0,977 dan VIF 1,023, dan *tolerance* Kompensasi Non Finansial 0,824 dan VIF 1,214. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa pada coefficients model dikatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokesdastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastis Dengan Grafik Scatterplot***Sumber: Olahan Data (2016)*

Gambar grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.332	2.652		2.388	.020
	Kompensasi FinansialLangsung	.495	.126	.443	3.935	.000
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.239	.088	.279	2.724	.008
	Kompensasi Non Finansial	.010	.093	.012	.111	.912

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olahan Data (2016)

Model regresi $Y = 6,332 + 0,495X_1 + 0,239X_2 + 0,010X_3 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Uji F**Tabel. 4. Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.862	3	12.621	8.087	.000 ^b
	Residual	113.930	73	1.561		
	Total	151.792	76			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Predictors: (Constant), KompensasiNonFinansial, KompensasiFinansialTidakLangsung, KompensasiFinansialLangsung

Sumber: Olahan Data (2016)

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), dan Kompensasi Non Finansial (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji t**Tabel. 5. Uji t**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.388	.020
	KompensasiFinansialLangsung	3.935	.000
	KompensasiFinansialTidakLangsung	2.724	.008
	KompensasiNonFinansial	.111	.912

Sumber: Olahan Data (2016)

Dari hasil uji t pada tabel Tabel dapat dilihat bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X_1)signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi Finansial Langsung (X_1)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) signifikansi p-value = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa Kompensasi Non Finansial (X_3)signifikansi p-value = 0,912 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kompensasi Non Finansial (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan**Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial terhadap KinerjaKaryawan**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012:153). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan

Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat) PT. Telkom Manado, dikarenakan dari tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini mendukung penelitian Arlina Candra (2015) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008. Hal ini mendukung penelitian Laura (2012) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP Anggrek RS Cikini Jakarta). Dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa berdasarkan uji-F dan uji-t kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,912. Hal ini mendukung penelitian Irawan (2014) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. Dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.
2. Kompensasi Finansial Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.
3. Kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.
4. Kompensasi Non Finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.

Saran

1. Mengingat Kompensasi Finansial baik dalam bentuk Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja, maka pihak PT. Telkom Manado harus memperhatikan faktor Kompensasi Finansial baik Langsung dan Tidak Langsung sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Khusus bagi kompensasi Non-Finansial yang dalam penelitian ini perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian serta kebijaksanaan dari pihak PT. Telkom Manado dalam memberikan kompensasi ini kepada semua karyawannya.

3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus dalam ruang lingkup Kompensasi baik Kompensasi Finansial maupun non Finansial serta Kinerja.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompensasi yaitu Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi non Finansial, terhadap Kinerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Danny Hendra Irawan. 2014. *Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)*. Vol. 13 No. 1. Hal 1-9. Diakses 27 April 2016.
- Dessler Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks.
- Laura, Hana. 2012. *Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP Anggrek Cikini Jakarta)*. Vol 1, No 02 (2013). Hal 1-88. Diakses 27 April 2016.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paita, Sulistiawati . 2014. *Analisis kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai balai diklat keagamaan Manado*. Hal. 1-22. Diakses 09 Desember 2015.
- Putri, Arlina Candra. 2015. *Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian hubungan pelanggan PDAM kota Malang)*. Vol. 27, No. 1. Hal. 1-8. Diakses 27 April 2016.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.