

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN *BLUE COLLAR* PT JATIM INDO LESTARI

Daniel Sugijanto dan Eddy Madiono Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya

E-mail: yong_sen123@yahoo.com

Abstrak–Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan *blue collar* PT Jatim Indo Lestari.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* di PT Jatim Indo Lestari. Pengumpulan data menggunakan penyebaran angket.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Indo Lestari.

Kata kunci–Kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha menawarkan berbagai macam jenis kompensasi yang diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut *Global Workforce Study* (2012) ada sepuluh faktor yang menentukan kinerja karyawan salah satunya mencakup gaji. Menurut *survey* yang dilakukan JobStreet.com pada 18.275 sebagai koresponden, bahwa 94,23% karyawan di Indonesia menyatakan bahwa gaji menjadi hal terpenting bagi mereka untuk menentukan karir yang mereka pilih (Khalidi, 2014, para.1). Berbeda dengan *white collar worker*, *blue collar worker* menganggap gaji adalah faktor yang paling penting. Apabila gaji sebagai kompensasi dirasakan adil, maka perusahaan akan lebih mudah mewujudkan kinerja yang baik pada karyawan.

Terdapat beberapa pernyataan yang menyimpulkan mengenai ada atau tidak adanya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. Pernyataan pertama bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui penelitian terdahulu oleh Pratiwi dan Kuswinarno (2013); dan Sari, Kusuma, dan Mahadewi (2016).

Pernyataan kedua yaitu kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui penelitian terdahulu oleh Lizar (2012) dan Fauzi (2014). Pernyataan ketiga yaitu Kompensasi non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui penelitian terdahulu oleh Lenni (2014) dan Afrida, Sunuharyo, dan Astuti (2014).

Kompensasi finansial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui penelitian terdahulu oleh Subekti dan Setyadi (2016). Kompensasi non-finansial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui penelitian terdahulu oleh Irawan, Hamid, dan Riza (2014) dan Fauzi (2014). Belum ada penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Jatim Indo Lestari merupakan *center point* produk kaca film V-KOOL di Jawa Timur. Perusahaan ini berfokus pada jasa pasang kaca film. Karyawan yang ahli diperlukan untuk memasang kaca film. Kinerja karyawan menjadi hal yang paling penting. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memasang kaca film merupakan karyawan *blue collar worker*. Apabila kompensasi dirasakan adil maka perusahaan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan ini memiliki 31 teknisi yang didampingi masing-masing satu *helper*. Teknisi dan *helper* merupakan sebutan yang dipakai di perusahaan ini bagi karyawan yang memasang kaca film.

Kinerja teknisi dan *helper* yang ada di perusahaan dapat dikatakan kurang baik. Hal itu dibuktikan dari banyaknya *komplain* yang terjadi, dimana *komplain* lebih sering diakibatkan dari kesalahan teknisi dan *helper* dibanding kesalahan bahan. PT Jatim Indo Lestari memberi toleransi, masing-masing di bawah empat kesalahan setiap satu bulan. Berdasarkan data, hampir setiap bulan setiap teknisi dan *helper* melakukan kesalahan dalam periode Januari hingga September 2017. Dari 31 teknisi beserta *helper* nya, ada 17 teknisi yang pernah

melakukan empat hingga enam kesalahan dalam sebulan. Secara tidak langsung hal tersebut menggambarkan kurang maksimalnya kinerja teknisi beserta *helpernya* dalam memasang kaca film. Perusahaan berusaha memberikan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan terdiri atas gaji pokok, uang makan, komisi, tunjangan hari raya, badan penyelenggara jaminan sosial, dan liburan wisata. Kompensasi non-finansial yang diberikan berupa pemilihan patner kerja, pemberian fasilitas, dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan memberikan jenjang karir yang baik.

Berdasarkan data *survey*, dan penelitian terdahulu serta dikaitkan dengan fenomena dan fakta yang terjadi di perusahaan PT Jatim Indo Lestari, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* di PT Jatim Indo Lestari dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan *Blue Collar* PT Jatim Indo Lestari”. Penelitian ini

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* di PT Jatim Indo Lestari?
2. Apakah kompensasi non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* di PT Jatim Indo Lestari?
3. Apakah kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *blue collar* di PT Jatim Indo Lestari?

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy (2008, p. 242) Kompensasi merupakan keseluruhan dari penghargaan sebagai imbalan yang disediakan atas jasa yang mereka berikan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk berprestasi dengan lebih baik guna mencapai sasaran organisasi dan pribadinya (Sutanto, 2003, p. 47). Menurut Mondy (2008, p. 242) Kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut (Mondy, 2008, p. 242) Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang berhubungan dengan moneter atau keuangan (Mondy, 2008, p. 242).

Pengertian Kompensasi Non-finansial

Menurut Mondy, (2008, p. 242) kompensasi non-finansial merupakan kompensasi yang tidak berhubungan dengan moneter atau keuangan

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, p. 67).

Pengertian Karyawan

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja. Pekerja ada dua jenis *white collar* dan *blue collar*.

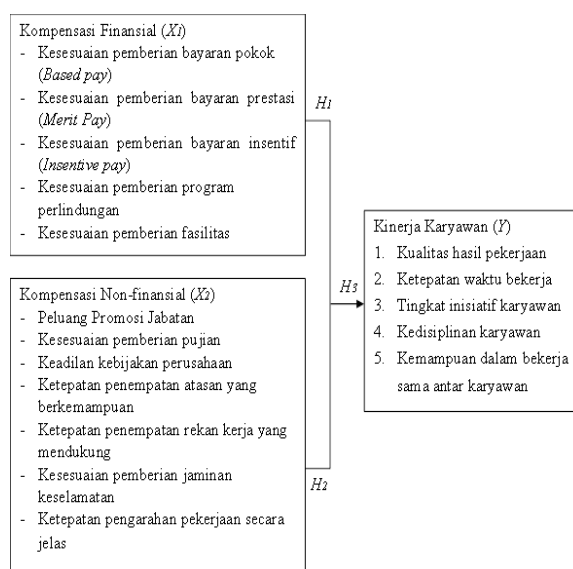
Pengertian White Collar Worker

Dikutip dari Chron, pengertian *white collar worker* yaitu profesional yang sangat terampil dan terlatih secara formal dan melakukan tugas pekerjaan di lingkungan kantor.

Pengertian Blue Collar Worker

Pengertian *blue collar worker* yaitu pekerja yang melakukan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan biasanya bekerja dengan tangan mereka, para pekerja ini terampil menurut variasi masing-masing pekerjaan mereka, dilakukan pelatihan dan disertifikasi secara informal kepada mereka (Scott, n.d., para. 2).

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Mondy (2008, p.242), Pratiwi dan Kuswiarso (2013, p. 4), Mangkunegara (2013, p.75)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jatim Indo Lestari dengan batasan penelitian teknisi beserta *helper* dengan jumlah total sebesar 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi Finansial (X₁)

Penelitian ini, indikator kompensasi finansial yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian pemberian bayaran pokok (*Based pay*)
2. Kesesuaian pemberian bayaran prestasi (*Merit Pay*)
3. Kesesuaian pemberian bayaran insentif (*Incentive pay*)
4. Kesesuaian pemberian program perlindungan
5. Kesesuaian pemberian fasilitas

Kompensasi Non-finansial (X₂)

Penelitian ini, indikator kompensasi non-finansial yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Peluang promosi jabatan
2. Kesesuaian pemberian pujian
3. Keadilan kebijakan perusahaan
4. Ketepatan penempatan atasan yang berkemampuan
5. Ketepatan penempatan rekan kerja yang mendukung
6. Kesesuaian pemberian jaminan keselamatan
7. Ketepatan pengarahan pekerjaan secara jelas

Kompensasi Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini, indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Ketepatan waktu bekerja
3. Tingkat inisiatif karyawan
4. Kedisiplinan karyawan
5. Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan satu metode pengumpulan data yaitu penyebaran angket. Metode ini dilakukan dengan membagikan angket kepada sampel yang telah ditetapkan. Angket yang disebarakan langsung kepada seluruh karyawan dengan batasan teknisi dan *helper* PT Jatim Indo Lestari sebanyak 50 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2012) Pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 20* untuk menguji kelayakan angket dan mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jatim indo Lestari dengan batasan penelitian teknisi dan *helper* PT Jatim Indo Lestari yang berjumlah 50 orang.

Tabel 4.1
Deskripsi Profil Responden

Profil Responden	Frekuensi	Presentase		
Usia	19–23	8	16%	
	24–30	22	44%	
	31–37	9	18%	
	38–44	7	14%	
	> 44	4	8%	
	Total	50	100%	
SD	SD	2	4%	
	SMP	2	4%	
	Pendidikan Terakhir	SMA	29	58%
		SMK	15	30%
		STM	2	4%
	Total	50	100%	
Lama bekerja	> 1 tahun	1	2%	
	1–2 tahun	14	28%	
	3–5 tahun	32	64%	
	> 5 tahun	3	6%	
	Total	50	100%	

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 50 orang, terdiri dari teknisi dan *helper* yang menjadi responden penelitian ini, mayoritas berusia antara 24–30 tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%). Hal ini dikarenakan teknisi yang berpengalaman berasal dari *ex-helper*

yang membutuhkan waktu yang lama, serta usia tersebut merupakan usia kerja rata-rata.

Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA dengan jumlah 29 orang (59%). Hal ini dikarenakan keterbatasan ekonomi, dan sebagai teknisi dan *helper* tidak mengharuskan pendidikan tinggi.

Dilihat dari lama bekerja, mayoritas lama bekerja antara tiga hingga lima tahun (64%). Hal ini dikarenakan pengalaman yang harus dilalui membutuhkan waktu yang lama apabila ingin menjadi teknisi dan *helper* untuk memasang kaca film merek V-kool.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Semua *item* pernyataan pada variabel kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,134, sehingga *item-item* pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
Kompensasi Finansial (X1)	0,936	0,60
Kompensasi Non-finansial (X2)	0,928	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,60

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non-finansial (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah *reliabel*, dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritisnya.

Distribusi Mean

Kompensasi Finansial (X1)

Nilai rata-rata dari keseluruhan indikator kompensasi finansial adalah 3,20. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diterima teknisi dan *helper* PT Jatim Indo Lestari termasuk kategori cukup.

Kompensasi Non-Finansial (X2)

Nilai rata-rata dari keseluruhan indikator kompensasi non-finansial adalah 3,41. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial yang diterima teknisi dan *helper* PT Jatim Indo Lestari termasuk kategori cukup.

Kinerja Karyawan (Y)

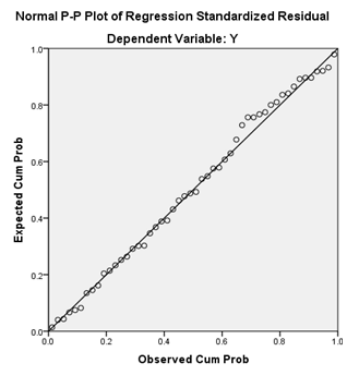
Nilai rata-rata dari keseluruhan indikator kinerja karyawan adalah 3,22. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan

teknisi dan *helper* PT Jatim Indo Lestari termasuk kategori sedang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual dengan *normal probability plot*, selanjutnya diperkuat dengan uji *one-sample kolmogorov-smirnov*. Jika nilai signifikansi uji *one-sample kolmogorov-smirnov* $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 4.1 diketahui bahwa titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus, sehingga disimpulkan residual model regresi mengikuti distribusi normal

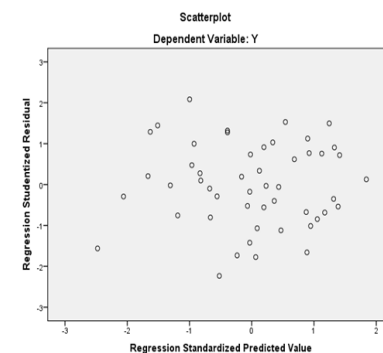
Tabel 4.3

Uji Normalitas dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,572
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,899

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* adalah $0,899 > 0,05$, maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Scatterplot

Gambar 4.2 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu *Y*, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* berdasarkan Tabel 4.4 untuk masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai di atas 0,1 dan nilai VIF seluruh variabel bebas menunjukkan nilai kurang dari 10. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan antar variabel bebas tidak terdapat korelasi.

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (<i>X1</i>)	0,911	1,097
Kompensasi Non-finansial (<i>X2</i>)	0,911	1,097

a. Dependent Variable Kinerja Karyawan (*Y*)

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa koefisien regresi seluruh variabel menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah:
 $Y = 41,566 + 0,067X_1 + 0,042X_2 + e$

Tabel 4.5
Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	41,566
Kompensasi Finansial	0,067
Kompensasi Non-finansial	0,042

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (*R*) sebesar 0,123, yang berarti ada hubungan yang sangat rendah antara kompensasi finansial (*X1*) dan kompensasi non-finansial (*X2*) dengan kinerja karyawan (*Y*). Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,15 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non-finansial yaitu sebesar 15%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.6
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

<i>R</i>	(R^2)
0,123	0,15

Uji *t*

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat terlihat bahwa t_{hitung} seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} (2,01174) dan signifikansi seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (*X1*) dan kompensasi non-finansial (*X2*) masing-masing secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*).

Tabel 4.7
Uji *t*

Variabel Bebas	<i>t</i>	Sig.
Kompensasi Finansial	0,667	0,508
Kompensasi Non-finansial	0,304	0,762

Uji *f*

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui f_{hitung} sebesar 0,361 menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai f_{tabel} sebesar 3,19 dan nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (*X1*) dan kompensasi non-finansial (*X2*) secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*).

Tabel 4.8
Hasil Uji *f*

Model	<i>f</i>	Sig.
Regression	0,361	0,699 ^b

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial (*X1*) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*)
2. Kompensasi non-finansial (*X2*) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*)
3. Kompensasi finansial (*X1*) dan kompensasi non-finansial (*X2*) secara simultan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*)

Saran

Berdasarkan deskripsi data dan kesimpulan di atas maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil jawaban responden variabel kompensasi finansial nilai *mean* terendahnya sebesar 2,58 pada pernyataan *X1.1* Sebaiknya perusahaan memperhatikan kesesuaian pemberian bayaran pokok yang diberikan karyawan paling tidak

- disesuaikan dengan upah minimum regional yang berlaku.
2. Hasil jawaban responden variabel kompensasi non-finansial nilai *mean* terendahnya sebesar 2,94 pada pernyataan X2.4 Sebaiknya perusahaan menjelaskan kebijakan terlebih dahulu melalui *briefing* dan mendesain kebijakan paling tidak berlandaskan aturan undang-undang pasal satu angka 20 mengenai undang-undang ketenagakerjaan, seperti hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat atau peraturan di tempat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Pada peraturan perundang-undangan tidak hanya kewajiban pekerja dan hak pengusaha yang dituntut, namun hak pekerja dan kewajiban pengusaha juga dituntut agar dapat menghasilkan keadilan kebijakan dalam perusahaan yang menguntungkan kedua belah pihak. Salah satu contohnya adalah memberikan uang lembur sesuai dengan waktu lemburnya.
 3. Hasil jawaban responden variabel kinerja nilai *mean* terendahnya sebesar 2,92 pada pernyataan Y6. Sebaiknya perusahaan meningkatkan inisiatif tersebut, dengan memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi, sehingga inisiatifnya dapat meningkat. Apabila pemberian kompensasi sudah dirasa baik, namun inisiatifnya masih rendah maka perusahaan perlu memberi diberi sanksi berupa pemotongan komisi hingga surat peringatan.
 4. Hasil penelitian uji *t* dan uji *f* antar variabel memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi harus ada penelitian lainnya yang mencari faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja mereka yang rendah.

DAFTAR REFERENSI

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). Motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan departemen produksi PT Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–9.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Global Workforce Study. (2012). *Towers watson global workforce study willis towers watson*. Retrieved December 6, 2017, from <https://www.towerswatson.com/en-ID/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2012/07/20-12-Towers-Watson-Global-Workforce-Study>
- Hamid, D., Suseno, E. S., & Ruhana, I. (2014). Kinerja karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–6.
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (Studi pada agen AJB Bumiputera 19-12 kantor cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–9.
- Khalidi, F. (2014). *Gaji lebih penting bagi karyawan pria dibanding wanita*. Retrieved December 6, 2017, from <https://swa.co.id/swa-trends/business-research/jobstreet-com-gaji-lebih-penting-bagi-karyawan-pria-dibanding-wanita>
- Lenni, N. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513–526.
- Lizar, A. (2012). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Virda Elite Collection Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brauwijaya*, 1(2), 1–21.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (11th ed.). Bandung: Rosda.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Pratiwi, A., Kuswinarno, M., & Faidal. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor cabang Bangkalan. *Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (FE) Universitas Trunojoyo*, 1(1), 1–12.
- Sari, G. A. W. P., Kusuma, L. G. L. K., & Mahadewi, N. P. E. (2016). Finansial terhadap kinerja karyawan Pada PT Angkasa Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2), 82–87.
- Scott, S. (n.d.). *What is a blue-collar worker and a white-collar worker*. Retrieved December 6, 2017, from <http://smallbusiness.chron.com/bluecollar-worker-whitecollar-worker-1107-4.html>
- Subekti, A., & Setyadi, D. (2016). The implication of financial compensation and performance appraisal system to job satisfaction and motivation also employee performance in PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia. *International Journal of Business and Management Intervention*, 5(2), 16–27.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (15th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M. (2003). Hubungan antara temperamen karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 42–55. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15632>