

**PENGARUH SISTEM *REWARD*, *MANAGER VALUE ORIENTATIOIN*
TOWARD INOVATION (VOI MANAJER) DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN
(Persero) DISTRIBUSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

GALUH SANDI



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM *REWARD*, *MANAGER VALUE ORIENTATIOIN TOWARD INOVATION* (VOI MANAJER) DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN (Persero) DISTRIBUSI LAMPUNG

Oleh
GALUH SANDI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, *manager value orientatioin toward inovation* (VOI *manager*) dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung yang berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu sebanyak 50 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verivikatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Ada pengaruh parsial antara Sistem Reward, VOI Manager dan Kompotensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Ada pengaruh simultan antara Sistem *Reward*, VOI Manager dan Kompetensi Karyawan terhadap Kepusan Kerja. (3) Ada hubungan antara Sistem Reward dengan VOI *Manager*, VOI *Manager* dengan Kompetensi Karyawan dan Sistem Reward dengan Kompetensi Karyawan. (4) Ada pengaruh parsial antara Sistem Reward, VOI *Manager* dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. (5) Ada pengaruh simultan antara Sistem Reward, VOI *Manager* dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. (6) Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara Sistem *Reward*, VOI *Manager* dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. (7) Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompetensi karawan, sistem *reward* dan VOI *manager*

**PENGARUH SISTEM *REWARD*, *MANAGER VALUE ORIENTATIOIN*
TOWARD INOVATION (VOI MANAJER) DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN
(Persero) DISTRIBUSI LAMPUNG**

Oleh

GALUH SANDI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM REWARD, MANAGER VALUE ORIENTATIOIN TOWARD INOVATION (VOI MANAJER) DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN (Persero) DISTRIBUSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Galuh Sandi**

No. Pokok Mahasiswa : **1413031021**

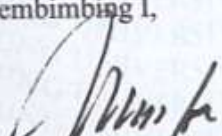
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,



Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

Pembimbing II,


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial


Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001


MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

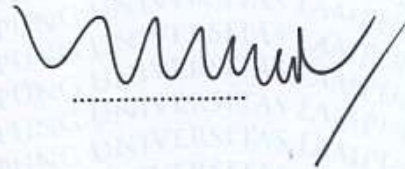
Ketua : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Nurdin, M.Si.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Drs. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP 19590722 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **18 April 2018**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Galuh Sandi
NPM : 1413031021
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, April 2018



Galuh Sandi
1413031021

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Galuh Sandi dan biasa disapa dengan Galuh. Penulis lahir tanggal 30 Juni 1996, merupakan anak terakhir dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Suyanto dan Ibu Yayuk Rahayu.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri Labuhan Ratu IV lulus pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Way Jepara lulus pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Way Jepara lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis di terima melalui jalur undangan atau SNMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2016 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMP Negeri 1 Blambangan Umpu dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Blambangan Umpu Kec. Blambangan Umpu Kab. Way Kanan pada tahun 2017. Hingga Pada tanggal 09 Desember 2017 Seminar Proposal, 21 Maret 2018 Seminar Hasil dan akhirnya Ujian Komprehensif pada 18 April 2018.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil alamin. Dengan izin Allah SWT dan segala kemudahan, limpahan rahmat serta karunia-Nya.

Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada:

Kedua Orang Tuaku

Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, didikan dan kesabaran serta doa dan dukungan yang tak henti mengiringi setiap langkahku menuju kesuksesanku.

Kakaku Tersayang

Terimakasih atas dukungan dan semangat serta arahan yang telah diberikan, tetaplah menjadi kakak yang menyenangkan dan membanggakan.

Para Pendidikku

Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan serta arahan selama ini, semoga kelak aku mampu melihat dunia dengan ilmu yang telah diberikan.

Sahabat-sahabatku

Terimakasih atas kebahagiaan dan keceriaannya, kalian telah mewarnai hidupku semoga kita akan berjumpa pada saat yang berbahagia dengan kesuksesan masing-masing.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

MOTTO

“Sesungguhnya ALLAH tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'ad ayat 11)

“Pesan kopi terpahit dengan kenangan termanis niscaya kopi yang kau pesan tidak akan sepahit kehilangan”

(Wira Nagara)

“Jangan menyesali apa yang sudah kau pilih tapi bertanggung jawablah atas pilihanmu sendiri”

(Galuh Sandi)

“HIDUP UNTUK BERUBAH DAN BERUBAH UNTUK HIDUP”

(Galuh Sandi)

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Reward, Manager Value Orientation Toward Inovation (VOI Manajer) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung”**. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, dan sekaligus sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku Pembimbing Akademik dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku pembahas yang telah meluangkan waktunya dengan sabar, dan ikhlas dalam membimbing saya. Terimakasih pak untuk semua ilmu, nasehat, dan kebaikan yang telah bapak berikan kepada saya.
10. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Terimakasih kepada Kak Wardani yang senantiasa ikhlas direpotkan oleh kami mahasiswa pejuang skripsi dan Om Herdi yang telah banyak mensupport dan membantu.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Suyanto dan Ibu Yayuk Rahayu, ribuan kata terimakasih tidak akan cukup kuberikan atas semua cinta dan kasih sayang, perhatian, kerja keras dan pengorbanan yang telah kalian lakukan. Terimakasih atas didikannya selama ini sehingga aku bisa mendapatkan banyak sekali pelajaran hidup. Aku bangga terlahir sebagai anak dari bapak dan ibu, semoga aku dapat membahagiakan kalian kelak dan membanggakan keluarga.

13. Kakaku tersayang Helena Susi Wahyuni, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga kita selalu bisa menjadi kebanggaan bapak dan ibu .
14. Zeyca Wilantini, terimakasih atas segala dukungannya dan arahan serta bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga selalu diberikan yang terbaik oleh-Nya.
15. Kelompok belajar (Tika, Dewi, April, Nurul, Tofa, Lutfi, Ayu) terimakasih atas bantuan dan pelajaran yang kalian berikan semoga kita semua diberi kesuksesan oleh-Nya.
16. Temen-temen satu PA ku (Yon's Child), yang selalu mensupport dan mendoakanku, semoga dipermudah jalannya menuju S.Pd dan sukses dikemudian hari.
17. Keluarga besar SMP Negeri 1 Blambangan Umpu tempat saya melakukan PPL yang telah mengajarkan saya banyak hal, merupakan pengalaman pertama bagi saya terjun langsung ke sekolah untuk megajar layaknya seorang guru, semoga makin sukses kedepannya.
18. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL (Suhendro, Rudiati, Laya, Lisa, Nadya, Mediati, Fitri, Hana, dan Laili). Terimakasih atas kebersamaannya semoga kalian diberikan kemudahan untuk mencapai kesuksesan.
19. Kakak tingkat (Revina, Tintia, Dessy, Yahya, Rifqi, Hening, Sukur, Panji, dan yang lainnya) terimakasih atas arahan dan pelajaran yang kalian berikan semoga kebaikan kalian dibalas oleh-Nya.

20. Seluruh teman-teman Pendidikan Ekonomi 2014 FKIP UNILA. Terimakasih atas kebersamaan dan terimakasih kalian telah menemani perjalanan studi penulis hingga tahap akhir ini.
21. Anggota BO (seluruh kaum pria Pendidikan Ekonomi 2014 FKIP UNILA) terimakasih atas masukan, saran, nasehat dan pengalaman yang tak terlupakan semoga kita dapat berjumpa lagi.
22. Anggota JAGOAN (seluruh kaum pria kelas akuntansi Pendidikan Ekonomi 2014 FKIP UNILA) terimakasih atas waktu yang kalian berikan dan semangat kepada penulis semoga kita dapat berjumpa lagi.
23. Sahabat-sahabat TWYSSTER (seluruh anak kelas IPS 2 SMA N 1 Way Jepara). Terimakasih atas kebersamaannya dan keceriaannya. Semoga kalian semua sukses.
24. Sahabat-sahabat TWYSSTER UNILA (Ikhsan, Ferlina, Rudi, Hesti, Lia, Anis, Amin) Terimakasih atas kebersamaannya dan keceriaannya. Semoga kalian semua sukses.
25. Anggota Wisma Sri Sedono beserta alumni (Handrian, Sony, Ahmad, Dika, Supri, Ari, Evriyen, Nanda, Iman, Angga, Fredi, Beni, Rasyid, Wahyu, Aswan, Faqih, Rohim, Andi, Danu, Edwin dan yang lainnya) terimakasih atas kebersamaannya dan bantuannya semoga kalian mendapat apa yang kalian inginkan.
26. Group ML SSD. Terimakasih atas waktu yang kalian berikan semoga kalian mendapatkan gelar sarjana bukan hanya sarjana ML.
27. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, April 2018
Penulis,

Galuh Sandi

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	18
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	19

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka.....	20
1. Kinerja Karyawan	20
2. Sistem <i>Reward</i>	23
3. <i>VOI Manager</i>	26
4. Kompetensi Karyawan	28
5. Kepuasan Kerja	30
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Pikir	34
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis	36

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel.....	40
3. Teknik Sampling	40
C. Variable Penelitian	41

1. Variabel Eksogen	41
2. Variabel Endogen.....	41
3. Variabel Intervening.....	41
D. Definisi Variabel	42
1. Definisi Konseptual Variabel.....	42
2. Definisi Operasional Variabel	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Observasi.....	47
2. Wawancara.....	47
3. Dokumentasi	48
4. Angket (Kuisisioner).....	48
F. Uji Persyaratan Instrumen	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	53
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Homogenitas	58
H. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Kolinieran Regresi.....	59
2. Uji Multikorelasi	61
3. Uji Autokorelasi	62
4. Uji Heteroskedastisitas.....	64
I. Teknik Pengujian Hipotesis	65
1. Persyaratan Analisis Jalur	66
2. Langkah-langkah Menguji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	67

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	69
1. Sejarah Singkat Perusahaan	69
2. Visi dan Misi.....	72
3. Gambaran Umum Responden	72
B. Deskripsi Data.....	74
1. Data Sistem Reward (X1).....	75
2. Data VOI Manager (X2).....	77
3. Data Kompetensi Karyawan (X3).....	79
4. Data Kepuasan Kerja (Y).....	81
5. Data Kinerja Karyawan (Z)	84
C. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	86
1. Uji Normalitas Data	86
2. Uji Homogenitas	88
D. Uji Asumsi Klasik.....	89
1. Uji Linearitas Garis Regresi	89
2. Uji Multikolinieritas	92
3. Uji Autokorelasi.....	93
4. Uji Heteroskedastisitas	95
E. Analisis Data.....	97
F. Pengujian Hipotesis	106

G. Ringkasan Analisis Statistik	118
H. Pembahasan.....	122
I. Keterbatasan Penelitian.....	131

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan	133
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Realisasi Penjualan Listrik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015 (GWh).....	2
2. Jenis Pemberian Balas Jasa Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.....	5
3. Jumlah Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015	10
4. Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015	12
5. Jumlah Karyawan yang Memiliki Sertifikat Pelatihan Di Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015.....	13
6. Penelitian Yang Relevan	32
7. Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
8. Hasil Uji Coba Validitas Sistem <i>Reward</i>	50
9. Hasil Uji Coba Validitas <i>VOI Manager</i>	50
10. Hasil Uji Coba Validitas Kompetensi Karyawan.....	51
11. Hasil Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja.....	52
12. Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Karyawan	52
13. Interpretasi Reliabilitas Instrumen.....	54
14. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Sistem <i>Reward Reliability Statistics</i>	54
15. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel <i>VOI Manager Reliability Statistics</i>	54
16. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kompetensi Karyawan <i>Reliability Statistics</i>	55
17. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan <i>Reliability Statistics</i>	55
18. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja <i>Reliability Statistics</i>	55
19. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier	60
20. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem <i>Reward (X₁)</i>	75
21. Kategori Sistem <i>Reward (X₁)</i> pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung	76
22. Distribusi Frekuensi Variabel <i>VOI Manager (X₂)</i>	77
23. Kategori <i>VOI Manager (X₂)</i> pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	78

24. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan (X_3).....	80
25. Kategori Kompetensi Karyawan (X_3) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.....	80
26. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	82
27. Kategori Kepuasan Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	83
28. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Z) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	84
29. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Z) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	85
30. Rekapitulasi Uji Normalitas	87
31. Rekapitulasi Uji Homogenitas	89
32. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas Garis Regresi	91
33. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	93
34. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
35. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 1	121
36. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 2	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	36
2. Diagram Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	68
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4. Responden Berdasarkan Umur.....	73
5. Hasil Uji Durbin-Watson	96
6. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	98
7. Model Persamaan Dua Jalur.....	99
8. Substruktur 1	99
9. Substruktur 2	100
10. Substruktur 1	102
11. Substruktur 2	104
12. Diagram Jalur Lengkap	106
13. Pengaruh Tidak Langsung X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Z Melalui Y	114

LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Angket
2. Angket Uji Coba
3. Hasil Uji Coba Angket Sistem *Reward*
4. Hasil Uji Coba Angket *VOI Manager*
5. Hasil Uji Coba Angket Kompetensi Karyawan
6. Hasil Uji Coba Angket Kepuasan Kerja
7. Hasil Uji Coba Angket Kinerja Karyawan
8. Rekapitulasi Uji Coba Angket
9. Uji Validitas Sistem Reward
10. Uji Validitas *VOI Manager*
11. Uji Validitas Kompetensi Karyawan
12. Uji Validitas Kepuasan Kerja
13. Uji Validitas Kinerja Karyawan
14. Rekapitulasi Validitas
15. Uji Reliabilitas
16. Angket Penelitian
17. Data Penelitian Sistem Reward
18. Data Penelitian *VOI Manager*
19. Data Penelitian Kompetensi Karyawan
20. Data Penelitian Kepuasan Kerja
21. Data Penelitian Kinerja Karyawan
22. Rekapitulasi Data Penelitian
23. Uji Normalitas
24. Uji Homogenitas
25. Uji Linieritas
26. Hasil Uji Linieritas Multikolinieritas
27. Hasil Uji Auto Korelasi
28. Hasil Uji Heteroskedastisitas
29. Hasil Uji Hipotesis

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan suatu perusahaan merupakan hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas, seorang manajer dapat mengetahui kinerja karyawannya dengan cara melihat dari proses karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh seorang manajer. Untuk menunjang kinerja karyawan seorang manajer perlu memberikan inovasi – inovasi supaya kinerja seorang karyawan suatu entitas menjadi lebih baik, karena pada dasarnya manusia membutuhkan suatu inovasi agar terus berkembang dan menjadi lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menunjang kinerja karyawan yang bagus diperlukan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas

perusahaannya. Dalam menilai kinerja karyawan terkadang terjadi konflik antara atasan dengan karyawan yang bersangkutan hal ini perlu diperhatikan agar tidak terjadi konflik sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu seorang atasan atau manajer harus memberikan saran dan kritik – kritik yang membangun agar tidak menimbulkan suatu konflik antara atasan dengan manajer. Jika ingin menilai kinerja karyawan harusnya dilakukan dengan hati – hati jangan sampai menyinggung perasaan seorang karyawan dan berikan pernyataan – pernyataan yang terinci serta jelas jangan menggunakan emosi, dan bersikap senetral mungkin serta profesional. Berikan saran yang membangun untuk kebaikan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. Realisasi Penjualan Listrik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015 Giga Wath/hour (GWh)

Tahun	Sektor				Total
	Rumah Tangga	Industri	Usaha	Publik	
2011	1.456,77	394,98	407,50	166,69	2.425,94
2012	1.731,33	490,55	383,09	188,39	2.739,36
2013	1.877,36	671,10	426,90	206,34	3.181,70
2014	2.160,00	804,00	399,00	214,00	3.577,00
2015	2.204,55	725,60	401,48	239,37	3.571,00
Total					15.495,00

Sumber : Statistik Ketenagalistrikan Dirjen Kementerian ESDM 2011-2015

Pada umumnya, perusahaan akan memberikan bonus untuk karyawannya yang mendapatkan nilai yang baik dalam melakukan tugas yang diberikan. Dengan bonus tersebut maka seorang karyawan akan menjadi termotivasi dan akan menjadi bersemangat dalam

melaksanakan tugas berikutnya dengan lebih baik lagi sehingga perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara objektif agar tidak terjadi rasa iri antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Dalam menilai kinerja karyawan seorang atasan harus berpikir secara rasional bukan dengan perasaan sehingga hasilnya pun akan berlangsung baik. Dalam melaksanakan tugasnya baik atasan maupun bawahan harusnya dilakukan secara maksimal. Ketika menjadi atasan harus bersikap bijaksana dan tidak semena-mena begitu juga ketika menjadi bawahan jangan bertindak seenaknya saja karena pada dasarnya setiap perusahaan memiliki peraturannya masing-masing yang harus ditaati oleh setiap karyawannya.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Ahmad Tohardi, 2002: 317). Penghargaan atau *reward* dapat memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan secara baik dan dalam waktu yang telah ditentukan. Melalui sistem *reward* yang baik akan menimbulkan motivasi bekerja yang tinggi pada diri seorang karyawan itu sendiri. Ketika motivasi kerja tersebut tinggi maka hasilnya pun akan menjadi lebih baik hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan. Ketika seorang karyawan diberikan penghargaan atas hasil kerjanya maka seorang karyawan tersebut akan merasa bahwa hasil dari pekerjaannya dapat dikatakan sangat baik sehingga dengan adanya

penghargaan tersebut karyawan akan selalu meningkatkan kinerjanya untuk tetap mempertahankan penghargaan yang sebelumnya telah ia peroleh hal ini akan menimbulkan persaingan yang sehat antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, ketika persaingan ini berjalan secara sehat maka setiap karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya guna memperoleh penghargaan tersebut. *Reward* atau penghargaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sebagai sumber daya yang sangat berharga pada sebuah perusahaan oleh sebab itu untuk menjaga kualitas karyawan tetap terjaga sistem *reward* dapat menjadi alternatif untuk mendorong kinerja karyawan yang baik pula. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka sasaran-sasaran yang akan dicapai perusahaan akan mudah untuk dicapai dan tentu saja keuntungan yang direncanakan akan tercapai. Sebagai timbal baliknya perusahaan memberikan *reward* sebagai penghargaan atas kinerja yang dilakukan karyawan dan perusahaan pun diuntungkan dengan mencapai target perusahaan dalam periode tertentu dan dapat meningkat melampaui target yang telah ditentukan.

Berdasarkan keterangan salah satu karyawan bagian SDM menyebutkan bahwa tidak semua karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian atau penghargaan dari perusahaan. Hal ini menjadi perhatian memandag karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan oleh karna itu selayaknya perusahaan memberikan pujian atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 2. Jenis Pemberian Balas Jasa Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

No	Divisi	Jenis Balas Jasa
1	Pimpinan Direktur	a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Asuransi Kesehatan d. BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun) e. Insentif lembur
2	Supervisor	a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Asuransi Kesehatan d. BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) e. Insentif lembur
3	Keuangan	a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Asuransi Kesehatan d. BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) e. Insentif lembur
4	<i>Quality Control</i> (Operator)	a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Asuransi Kesehatan d. BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) e. Premi sip f. Insentif lembur
5	Staff	a. Gaji Pokok b. Tunjangan c. Asuransi Kesehatan d. BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) e. Insentif lembur

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

Berdasarkan Tabel jenis pemberian balas jasa tersebut, kompensasi yang telah diterima sudah terbilang memadai dan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Inovasi merupakan suatu penemuan yang baru dan belum pernah ada sebelumnya. Menurut O'Reilly, et.al, dalam Ana (2012: 14) *Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manajer) adalah tingkat atau derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreativitas pada pekerjaan. Inovasi adalah salah satu pilihan korporasi dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Seorang manajer memegang peran penting dalam membuat suatu inovasi untuk karyawannya, seorang manajer harus dapat menciptakan inovasi-inovasi untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil. Inovasi dari seorang manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan karena inovasi baru membuat karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan yang paling penting adalah tujuan perusahaan tetap tercapai. Orientasi seorang manajer dalam menciptakan inovasi yang baik akan menunjukkan produktivitasnya dan jika inovasi yang diciptakannya mendapat hasil yang memuaskan maka manajer tersebut dapat dikatakan berhasil atau berprestasi.

Menurut Warr dan Fay (2001: 166-167) pelaku bisnis menilai pekerja yang lebih memiliki fleksibilitas, kemampuan adaptasi, kompetensi teknologi, dan kemampuan untuk belajar teknologi baru. Karyawan merupakan aset terpenting guna mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi guna menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kegiatan bisnis. Permasalahan dalam sumber daya manusia juga

semakin kompleks pada era modernisasi yang penuh dengan teknologi dan tingginya persaingan seperti saat ini.

Kompetensi karyawan merupakan aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensinya maka seorang karyawan akan mudah untuk berkembang. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi akan berpeluang lebih tinggi dibanding dengan yang lainnya. Kompetensi karyawan merupakan landasan bagi seorang manajer untuk menetapkan apakah seorang karyawan tersebut layak untuk ditempatkan pada perusahaan tersebut atau tidak.

Untuk mengembangkan kompetensi karyawannya perusahaan membuat suatu *training* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya dan juga untuk mengembangkan atau menambah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri. Seorang atasan dapat memilih dan menempatkan karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Karena setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda oleh sebab itu seorang atasan harus pandai-pandai menempatkan karyawan pada tempatnya sehingga tidak merugikan perusahaan. Oleh sebab itu sebelum menempatkan karyawan pada tempatnya terlebih dahulu seorang manajer harus mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan untuk setiap divisi atau bagian. Setelah selesai menentukan kompetensi apa saja maka manajer memilih

seorang karyawan yang tepat untuk ditempatkan pada divisi tertentu dan akhirnya tinggal meningkatkan kompetensi para karyawan agar perusahaan tetap bersaing di dunia luar dengan para kompetitornya. Ketika seorang karyawan telah menguasai berbagai macam kompetensi hal ini akan menjadi sangat berharga bagi perusahaan karena sumber daya manusia dengan kualitas sangat baik pada sebuah perusahaan adalah aset yang sangat berharga. Karyawan dengan kompetensi tinggi yang akan dicari perusahaan karena perusahaan harus terus berkembang untuk dapat bersaing di dunia luar oleh sebab itu kompetensi karyawan yang tinggi diharapkan dapat membawa perusahaan menuju kearah yang lebih baik lagi dan berkembang secara pesat meninggalkan para pesaingnya hal ini lah yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan agar tidak tergeser dari para pesaingnya.

Kompetensi karyawan yang baik dapat didukung dengan adanya motivasi dari manajer oleh sebab itu seorang manajer harus memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Motivasi itu sendiri sebenarnya bisa saja berasal dari diri sendiri seorang karyawan tersebut namun seorang manajer yang baik juga harus memberikan dukungan untuk memberikan semangat kepada karyawannya sehingga seorang karyawan menjadi terpacu dan berpengaruh baik untuk perusahaan. Kompetensi karyawan sangatlah membantu seorang karyawan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan

tersebut akan berkembang atau sebaliknya oleh sebab itu seleksi untuk menjadi seorang karyawan tidaklah mudah karena setiap perusahaan pasti menginginkan seorang karyawan yang berkompetensi tinggi dan dapat membawa perusahaannya menuju kearah yang lebih baik dan baik lagi. Kompetensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut untuk selalu optimal, oleh sebab itu kompetensi karyawan menjadi perhatian perusahaan agar dapat selalu meningkatkan kompetensi karyawannya. Menurut penuturan salah seorang karyawan bagian SDM masih perlu seringnya diadakan pelatihan-pelatihan khusus untuk karyawan agar karyawan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan memiliki peran yang penting dalam sebuah perusahaan oleh sebab itu peran serta kinerjanya harus terus ditingkatkan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung bertanggung jawab atas kebutuhan energi listrik di wilayah lampung oleh sebab itu membutuhkan karyawan yang benar-benar handal dan teruji berikut ini merupakan Tabel 2 yang menunjukkan jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

Periode	Pria	Wanita	Total
Januari	79	42	121
Februari	78	42	120
Maret	77	41	118
April	77	41	118
Mei	78	40	118
Juni	78	40	118
Juli	81	40	121
Agustus	81	39	120
September	80	39	119
Oktober	79	39	118
November	80	39	119
Desember	80	40	120

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan tertinggi pada bulan januari dan bulan juli yaitu berjumlah 121 karyawan. Sedangkan jumlah karyawan terendah yaitu pada bulan Maret, April, Mei, Juni, dan Oktober yang berjumlah 118 orang.

Kepuasan kerja merupakan rasa yang timbul dari hasil yang memuaskan atas hasil yang telah dicapai seorang karyawan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006: 122) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan atas hasil yang telah dicapai dan prestasi yang telah diraih dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini timbul dalam diri seorang karyawan yang telah mengerjakan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja dapat berhubungan dengan loyalitas seorang karyawan

terhadap pekerjaannya dan juga perusahaannya, ketika seorang karyawan merasa puas akan hasil pekerjaannya maka akan rasa timbul rasa bangga dalam diri seorang karyawan terlebih jika karyawan tersebut dapat melampaui target yang telah ditentukan oleh atasan. Kepuasan dapat juga bersifat negatif yang berarti seorang karyawan kurang puas akan hasil kerjanya yang menimbulkan rasa ingin mengulanginya lagi dan memperbaiki hasil yang dirasa kurang maksimal. Hal ini dapat menjadi motivasi tersendiri bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang. Manajer akan memberikan pengarahan atau tindakan yang tegas untuk karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan dapat memperbaiki dirinya dan belajar dari kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya hal ini menjadi evaluasi tersendiri bagi karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, dalam hal ini kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sudah terbilang baik namun ada beberapa hal yang perlu menjadi sorotan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang telah diuraikan diatas sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tingkat pendidikan seorang karyawan merupakan suatu yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Karena tingkat pendidikan seorang

karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung memiliki tingkat pendidikan yang berbeda – beda. Berikut ini Tabel 4 yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

Periode	SMA	D1	D3	S1	S2	Total
Januari	30	2	25	56	7	121
Februari	30	2	25	56	7	120
Maret	30	2	25	54	7	118
April	30	2	25	54	7	118
Mei	30	2	25	54	7	118
Juni	30	2	25	54	7	118
Juli	30	2	29	54	7	121
Agustus	30	2	29	53	7	120
September	30	2	29	52	7	119
Oktober	30	2	29	52	7	118
November	30	2	29	52	6	119
Desember	30	2	29	53	6	120

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 4 menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung pada tahun 2015. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah S1 kemudian, SMA, D3, S2 dan terakhir D1. Tingkat pendidikan S1 lebih banyak dibanding dengan tingkat pendidikan yang lain dan tingkat pendidikan D1 merupakan tingkat pendidikan yang jumlahnya tidak berubah selama setahun.

Bukan hanya tingkat pendidikan yang perlu dipertimbangkan dalam menilai kinerja seorang karyawan namun keterampilan dan prestasi yang pernah dicapai oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki keterampilan khusus akan sangat berpengaruh dalam perusahaan dan harus dipertahankan serta dioptimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung terdapat pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seorang karyawan. Tabel 5 menunjukkan karyawan yang memiliki sertifikat dari pelatihan berdasarkan bagian.

Tabel 5. Jumlah Karyawan yang Memiliki Sertifikat Pelatihan Di Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

No.	Bagian	Jumlah
1.	SDM	24
2.	Keuangan	19
3.	Area Pengatur Distribusi	13
4.	Hukum	8
5.	Niaga dan pelayanan pelanggan	26
6.	Distribusi	30
7.	Sekretariat dan umum	9
8.	Informasi dan teknologi	9
9.	Perencanaan	21
Total		159

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5 seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung seluruh karyawannya yang berjumlah 159 orang telah memiliki sertifikat pelatihan. Karena PT. PLN (Persero) sadar akan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan sehingga dengan diberikan pelatihan kinerja karyawan menjadi semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Sistem Reward, Manajer Value Orientation Toward Inovation (VOI Manajer) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dalam pencapaiannya masih belum optimal. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu, kurang bertanggungjawab, dan kurang memiliki inisiatif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.
2. Sistem *Reward* yang sudah ada pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu, berusaha mencari inovasi dan beraspirasi.
3. VOI Manajer pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung belum sepenuhnya terlaksana karena tidak terdapat dorongan atau keharusan yang terprogram dari manajer untuk karyawan agar selalu inovatif dan kreatif, sehingga karyawan cenderung kurang berkembang dilihat dari masih jarang nya dilakukan pelatihan untuk karyawan.

4. PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung belum melakukan survei kepuasan kerja kepada karyawannya, sehingga manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti tidak mengkaji seluruh faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, yakni hanya sebatas Sistem *Reward*, *Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manajer) dan Kompetensi Karyawan, dan apakah faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Peneliti membatasi subjek penelitian yakni hanya pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, Bandar Lampung. Sistem *Reward*, *Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manajer), Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan dalam penelitian ini ditinjau dari persepsi masing-masing manajer tingkat menengah dan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung untuk menilai bagaimana kegiatan dan aktivitas dalam perusahaan ini berlangsung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan

Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?

2. Apakah ada pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
3. Apakah ada hubungan Sistem *reward* dengan VOI Manajer, sistem *reward* dengan Kompetensi Karyawan dan VOI Manajer dengan Kompetensi Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
4. Apakah ada pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
5. Apakah ada pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
6. Apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem *Reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
7. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan

- Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
 3. Untuk mengetahui hubungan Sistem *reward* dengan VOI Manajer, sistem *reward* dengan Kompetensi Karyawan dan VOI Manajer dengan Kompetensi Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
 4. Untuk mengetahui pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
 5. Untuk mengetahui pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
 6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem *Reward*, VOI Manajer dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
 7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai pengaruh Sistem *Reward*, *VOI* Manajer, Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Sistem *Reward*, *Manager's Value Orientation towards Innovation* (*VOI* Manajer), Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai Sistem *Reward*, *VOI* Manajer, Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan bisnis dan perusahaan dengan menelaah bagaimana sebaiknya Kinerja Karyawan ditingkatkan sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian lain yang relevan serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya kaitannya mengenai Sistem *Reward*, *VOI* Manajer, Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh sistem *reward* (X_1), VOI manajer (X_2), kompetensi karyawan (X_3), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z).

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup ilmu manajemen.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan dinilai oleh seorang manajer. Karyawan dituntut untuk terus selalu meningkatkan kinerjanya karena perusahaan pasti ingin meningkatkan profit setiap tahunnya jika kinerja karyawan senantiasa tetap maka perusahaan tersebut akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Gomes (2003: 142) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sinha dalam Imran, et al. (2012: 1455) menyatakan bahwa prestasi kerja terkait dengan kesediaan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu. Kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan perusahaan karena target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Namun kinerja karyawan yang buruk akan membuat perusahaan mengalami kesusahan untuk berkembang

dan bisa saja perusahaan tersebut mengalami kerugian karena buruknya kinerja karyawan hal ini perlu dilakukan evaluasi pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu atau sesuai keinginan perusahaan akan menghambat perkembangan perusahaan.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, et al. (2014: 334) membagi dimensi kinerja menjadi tiga, yaitu meliputi:

- 1) Kinerja tugas
Mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas utama yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
- 2) Kinerja kontekstual
Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi dan lingkungan psikologis sosial dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
- 3) Perilaku kerja kontraproduktif
Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kinerja seorang karyawan meliputi tiga dimensi yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Ketiga dimensi tersebut yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena jika salah satu dari dimensi tersebut tidak dimiliki maka kinerja seorang karyawan dapat dikatakan kurang maksimal karena kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerjanya saja tapi juga dari bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan tersebut dalam melakukan atau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Perilaku seorang

karyawan juga masuk dalam penilaian kinerja karyawan, sikap yang kurang baik seorang karyawan dapat menurunkan kinerjanya karena dalam perusahaan seorang karyawan bekerja dengan karyawan lainnya jika sikap yang dimiliki kurang baik maka akan mempengaruhi hubungan antar karyawan dan juga dapat menurunkan kinerjanya.

Robbins (2006: 260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Seorang karyawan yang dapat memenuhi kelima indikator tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dapat diselesaikan dengan baik sehingga hasilnya pun dapat menjadi baik juga. Namun jika seorang karyawan tidak dapat memenuhi kelima indikator tersebut maka dapat dikatakan seorang karyawan tersebut

kinerjanya kurang baik dan perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya tersebut.

2. Sistem *Reward*

a. Pengertian Sistem *Reward*

Reward atau penghargaan merupakan sebuah pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik demi menunjang kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi dan dapat menguntungkan perusahaan. Menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2001: 22) sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial.

Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personalnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personal secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personal secara pribadi). Penghargaan digunakan oleh perusahaan untuk mengendalikan karyawannya agar motivasi bekerjanya tetap terjaga sehingga kinerjanya dalam perusahaan terus meningkat. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan akan tercapai hal ini menunjukkan timbal balik yang positif antara karyawan dan

perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dan karyawan memberikan kinerja yang baik juga kepada perusahaan.

Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang) (Dessler, 2005: 4). Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa insentif ataupun bonus akan membuat karyawan merasa dihargai atas hasil pekerjaannya dan dengan penghargaan tersebut karyawan menjadi semakin giat untuk memperoleh penghargaan tersebut karena mereka mendapatkan tambahan penghasilan yang berhubungan dengan kesejahteraan hidup karyawan menjadi terjamin dan meningkat. Dalam perusahaan biasanya yang memberikan penghargaan berupa asuransi telah bekerjasama dengan perusahaan asuransi yang terpercaya sehingga dalam bekerja seorang karyawan akan merasa aman tanpa ada rasa khawatir lagi.

b. Jenis Sistem *Reward*

Menurut Mahsun (2006: 112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

1. Sosial *Reward*

Sosial *reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial materi, dan piagam penghargaan.

2. *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah instrinsik *reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh mahsun (2006: 112) jenis-jenis sistem *reward* ada dua jenis yaitu sosial *reward* dan *psychic reward*. Dimana sosial *reward* lebih kepada penghargaan yang ditujukan untuk karyawan yang berprestasi baik atau memiliki kinerja yang tinggi berupa pengakuan yang ditunjukkan dengan piagam penghargaan ataupun finansial materi, hal ini berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan *psychic reward* merupakan penghargaan dengan harga diri seorang karyawan itu sendiri. Karena penghargaan ini lebih mengarah kepada hal fisik baik berupa kepuasan-kepuasan kerja seorang karyawan. Semakin baik sistem *reward* yang digunakan dan semakin memanjakan para karyawan maka karyawan akan bekerja secara optimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya.

Herzberg Mangkunegara (2006: 31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik *supervise*, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

Hal-hal yang mempengaruhi seorang bekerja ada dua yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal

dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Apakah ia puas akan hasil kinerjanya selama ini atau ada yang perlu diperbaiki lagi. Faktor intrinsik meliputi kehidupan pribadi seorang karyawan tersebut. Apakah terdapat masalah dalam kehidupan pribadi seorang karyawan yang menyebabkan dirinya tidak bekerja secara maksimal dan terkesan asal-asalan. Hal ini perlu diwaspadai karena dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dan hasil kerjanya pun tidak sebaik biasanya ketika tidak adanya permasalahan tentang kehidupan pribadinya. Sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang karyawan hal ini meliputi lingkungan kerja dan hubungan karyawan dengan atasan atau karyawan dengan atasan.

3. VOI Manajer

a. Pengertian VOI Manajer

Orientasi seorang manajer dalam sebuah perusahaan adalah hal yang penting, manajer dapat berinovasi sesuai dengan kreatifitasnya untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Inovasi merupakan gagasan-gagasan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Inovasi seorang manajer dalam perusahaan menjadi hal yang penting karena inovasi seperti memberikan angin segar kepada para karyawan utnuk dapat mencoba gagasan-gagasan tersebut sehingga pekerjaannya tidak bersifat monoton. Manajer sebagai inovator yang memberikan inovasi-inovasi yang baru sehingga perusahaan dapat lebih berkembang dan lebih maju lagi. Manajer dituntut bertindak kreatif dalam melakukan

tugasnya sehingga menciptakan inovasi atau terobosan yang baru yang belum pernah ada sebelumnya.

Menurut Martin Radenakers dalam Hermana (2006: 130) membagi inovasi ke dalam beberapa tipe yang memiliki karakteristik seperti berikut:

1. Inovasi produk, seperti produk, jasa, dan kombinasi keduanya yang baru
2. Inovasi proses, seperti metode baru dalam menjalankan kegiatan bernilai tambah (misalnya distribusi atau produksi) yang lebih baik atau lebih murah
3. Inovasi organisasional, seperti metode baru dalam mengelola, mengkoordinasi, dan mengawasi pegawai, kegiatan, dan tanggung jawab
4. Inovasi bisnis, seperti kombinasi produk, proses, dan sistem organisasional yang baru.

Inovasi tersebut dapat berupa produk-produk baru, metode-metode baru, dan juga kombinasi-kombinasi baru sehingga munculnya sebuah inovasi baru yang lebih baik daripada sebelumnya sehingga memungkinkan perusahaan untuk lebih berkembang lagi. Inovasi tidak hanya berupa inovasi tentang produk tapi juga dapat berupa metode-metode baru dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karena metode-metode yang telah lama biasanya cenderung memiliki kelemahan setelah dilakukan evaluasi sehingga perlu adanya pembaharuan-pembaharuan dalam menggunakan metode-metode dalam menjalankan kegiatan - kegiatan perusahaan. Metode-metode dalam manajemen juga perlu dilakukan inovasi agar karyawan tidak merasa bosan dan inovasi-inovasi tersebut lebih bersahabat dengan karyawan sehingga dalam menyelesaikan tugasnya karyawan tidak merasa tertekan, diperlukan

pendekatan-pendekatan yang lebih baik lagi antara manajer dengan karyawan. Kombinasi-kombinasi antara inovasi yang terdahulu juga dapat menciptakan inovasi-inovasi baru lagi yang tentunya lebih baik dari inovasi sebelumnya hal ini biasanya muncul setelah dilakukan evaluasi atau pada saat *controlling*.

4. Kompetensi Karyawan

a. Pengertian Kompetensi Karyawan

Menurut Stephen Robbin (2007: 38) bahwa kompetensi adalah: “Kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat bekerja pada sebuah perusahaan. Kompetensi karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang penting pada sebuah perusahaan dan mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi rendah.

Kompetensi karyawan menurut Stephen Robbin ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik hal ini yang menentukan apakah kompetensi karyawan tersebut tinggi atau rendah. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan pengetahuan sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan seorang karyawan yang

berkaitan dengan keterampilan karyawan dalam menggunakan pengetahuannya untuk memudahkan pekerjaan karena untuk melakukan suatu pekerjaan diperlukan adanya pengetahuan dan keterampilan hal ini saling melengkapi karena jika hanya berbekal pengetahuan saja maka hasilnya pun dirasa kurang memuaskan.

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007: 84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

b. Dimensi Kompetensi Karyawan

Menurut Rothwell dalam Hashim dan Wok (2013: 82) menyatakan terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan kognitif
Kemampuan kognitif meliputi berpikir, menarik kesimpulan, berpikir kreatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Kemampuan kognitif merupakan salah satu bentuk dari kompetensi dasar yang dimiliki karyawan.
2. Kemampuan individual
Kemampuan individual menunjukkan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dan menampilkan diri.
3. Kemampuan sumber daya

Kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang meliputi waktu, uang, orang, dan informasi secara tepat dan efektif di tempat kerja.

4. Kemampuan interpersonal

Bekerja sama dengan orang lain, membawa sampai pelatihan formal atau informal atau mentoring dari orang lain, dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif dengan orang lain.

5. Kemampuan informasi dan teknologi

Kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber.

5. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Steve M. Jex (2002: 131) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan sikap seorang karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Sikap dalam hal ini meliputi dua aspek yaitu kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaannya. Pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut tergantung dari karyawan itu sendiri yang menilai pekerjaannya tersebut. Sedangkan aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku karyawan atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dikerjakan terus bertahan diposisinya atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Menurut Lund (2003: 219), “Kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, *supervise*, dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja”. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada seorang karyawan maka kinerja seorang

karyawan tersebut menjadi semakin tinggi pula. Semakin tinggi kinerja karyawan dapat didukung oleh motivasi, motivasi tersebut dapat berasal dari gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono (2005: 69) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
4. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Co-workers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi di dalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014: 77)

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. kesempatan untuk maju
2. keamanan kerja
3. gaji
4. perusahaan dan manajemen
5. pengawasan
6. faktor instrinsik dari pekerjaan
7. kondisi kerja
8. aspek sosial dalam pekerjaan
9. komunikasi
10. fasilitas

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil
1.	Emir Aflahal Azka dkk (2015)	Pengaruh motivasi karyawan dan <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. UFO BKB Syariah	Adanya pengaruh secara signifikan antara <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 88,6% pada PT. UFO BKB Syariah, dimana jika karyawan diberi <i>reward</i> yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
2.	Revina Septriana (2017)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> , <i>Job Relevant Information</i> (JRI), Dan <i>Manajer's Value Orientation Towards Innovation</i> (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)	Terdapat hubungan antara <i>system reward</i> , <i>Manajer's Value Orientation Towards Innovation</i> (VOI Manajer), JRI. Berdasarkan perhitungan angka korelasi 0,836 dengan r_{tabel} 0,162 sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,836 > 0,162$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain ada hubungan antara JRI dengan VOI Manajer Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).
3.	Arlina Delas Umayyah (2015)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> , JRI, dan VOI Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai	Hasil analisis Sistem <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil
		Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. WIKA Gedung Jakarta)	dengan hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,891 > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, JRI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 7,315 > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, VOI Manajer berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,486 > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 3,154 > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh sistem *reward*, VOI manajer dan kompetensi karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari beberapa hal, dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai sistem *reward*, VOI Manajer, kompetensi karyawan dan juga kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Sistem *reward* diciptakan untuk mendukung kinerja seorang karyawan dalam hal mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang rendah sangat mempengaruhi sebuah entitas atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh sebab itu untuk menunjang tingginya tingkat kinerja karyawan maka seorang atasan harus dapat menciptakan sebuah rangsangan yang bersifat positif dalam membangun kinerja yang lebih baik lagi. Karyawan merupakan aset yang berharga dalam sebuah perusahaan. Terdapat tiga aspek yang penting dalam sebuah perusahaan yaitu karyawan, karyawan dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan atau sumber daya manusia merupakan aspek yang paling berperan dalam sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan menjadi hal yang penting oleh sebab itu harus terus ditingkatkan untuk kepentingan karyawan itu sendiri dan juga perusahaannya.

Seorang atasan atau manajer memiliki pengaruh yang sangat besar untuk keberlangsungan perusahaan atau entitas. Seorang manajer pastinya memiliki gaya kepemimpinannya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Seorang

manajer yang baik maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawannya. Dalam hal ini VOI manajer memiliki peran dalam memberikan inovasi-inovasi dalam mengembangkan dan membangkitkan semangat para karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

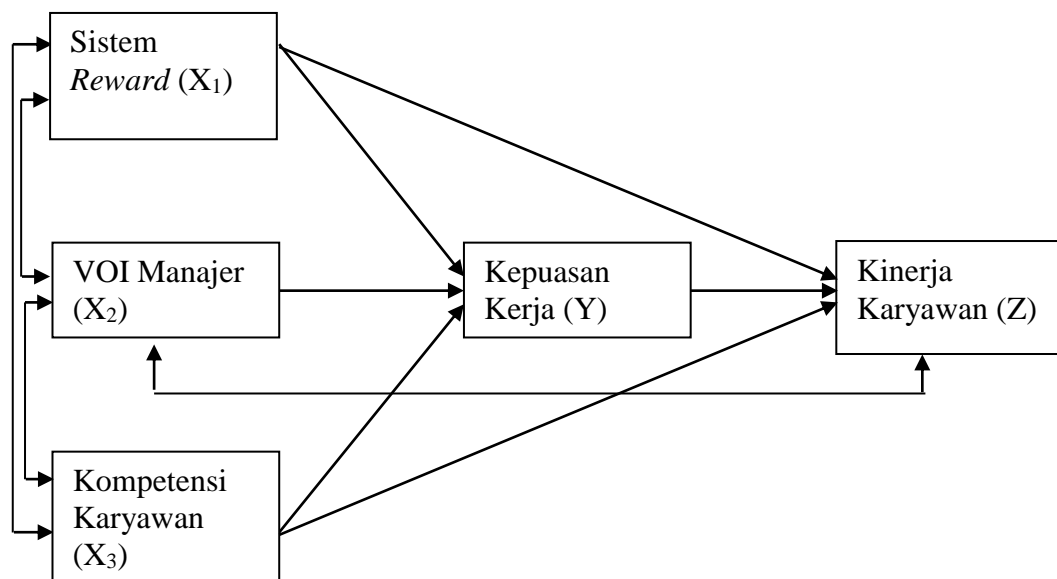
Kompetensi karyawan menunjukkan tingkatan seberapa berpengaruh karyawan tersebut dalam perusahaan. Tingkat pendidikan yang baik seorang karyawan menunjukkan bahwa dirinya dapat memiliki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lain. Sehingga kompetensi seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Dari kompetensi yang dimiliki seorang karyawan seorang manajer dapat memprediksi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Namun kompetensi bukanlah merupakan hal yang utama dalam menilai kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai jika karyawan tersebut telah puas dengan pekerjaannya dan senang dalam melakukan pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari atasan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan namun karena karyawan tersebut benar – benar menyukai pekerjaannya dan merasa mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan tersebut sehingga jika seseorang bekerja tanpa adanya paksaan dan dengan besar hati maka kinerjanya pun juga semakin baik jika dikerjakan dengan hati. Oleh sebab itu seorang manajer harus menciptakan kondisi yang mendukung untuk karyawannya bekerja dengan nyaman karena kepuasan kerja ini dapat dicapai jika kondisi

diri dari seorang karyawan tersebut dalam keadaan baik. Ketika karyawan mencintai pekerjaan maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan puas juga dengan hasil pekerjaan atau kinerjanya.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka pikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian untuk Sistem Reward (X_1), *Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manajer) (X_2), Kompetensi karyawan (X_3) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel moderator ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka, maka peneliti dapat mengambil hipotesis berupa:

1. Ada pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan kompetensi karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Ada pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan kompetensi karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Ada hubungan Sistem *reward* dengan VOI Manajer, sistem *reward* dengan Kompetensi Karyawan dan VOI Manajer dengan kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
4. Ada pengaruh parsial Sistem *reward*, VOI Manajer dan kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
5. Ada pengaruh simultan Sistem *reward*, VOI Manajer dan kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
6. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem *Reward*, VOI Manajer dan kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
7. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data di lapangan pada saat melakukan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. “Pendekatan *ex-post-facto* merupakan pendekatan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian” (Hamid, 2011: 223), sedangkan “pendekatan *survey* yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya” (Sugiyono,

2009: 13).

Adapun langkah- langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan survei menurut Singarimbun (2011: 12-13) adalah 1) merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan; 2) menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan; 3) pengambilan sampel; 4) pembuatan kuesioner; 5) pekerjaan lapangan; 6) pengolahan data; 7) analisa dan pelaporan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2010: 297). Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (n e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat signifikansi (0.05) (Basrowi, 2006: 250)

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$

$$n = 50$$

Jadi menurut perhitungan diatas, besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 59) “variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jenis variabel dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah sistem *reward* (X_1), VOI manajer (X_2) dan Kompetensi Karyawan (X_3).

2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

4.3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variable yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tetapi tidak dapat diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

“Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas”

(Basrowi dan Kasinu, 2007: 197).

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel kinerja karyawan dibentuk dari delapan indikator, yaitu: perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing.

b. Sistem *Reward*

Reward adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas

perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem *Reward* adalah alat pengendali yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan. Indikator yang digunakan untuk menilai sistem *reward* yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

c. VOI Manajer

VOI Manajer adalah tingkat atau derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan. VOI Manajer akan mempengaruhi perilaku manajer dalam menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam ide maupun proyeknya.

d. Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat bekerja pada sebuah perusahaan. Kompetensi karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang penting pada sebuah perusahaan dan mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi rendah

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek

pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

2. Definisi Operasional Variabel

“Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur” (Basrowi dan Kasinu, 2007: 197). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub-indikator	Skala
1.	Sistem Reward (X1)	1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial	1. Menerima upah yang layak, asuransi, insentif, dan tunjangan 2. Mendapatkan rasa pencapaian 3. Mendapatkan tanggung jawab 4. Mendapatkan pengakuan 5. Mendapatkan lingkungan kerja yang	<i>Interval dengan cara semantic differensial</i>

No	Variabel	Indikator	Sub-indikator	Skala
			nyaman	
2.	VOI <i>Manager</i> (X2)	1. Daya kreatifitas 2. Inovasi teknis 3. Perubahan desain 4. Perubahan sarana distribusi 5. Sistem administrasi pembayaran-an	1. Memiliki ide-ide yang menarik 2. Memiliki gagasan yang baru dalam setiap perkembangan 3. Memiliki pembaharuan desain agar terlihat unik dan menarik 4. Memperluas jangkauan pemasaran 5. Memiliki struktur administrasi yang baik 6. Memiliki sistem pembayaran yang mengikuti zaman	<i>Interval dengan cara semantic differensial</i>
3.	Kompetensi karyawan (X3)	1. Intelektual 2. Emosional 3. Social	1. pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman 2. karakter sikap dan perilaku karakter sikap dan perilaku 3. kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang	<i>Interval dengan cara semantic differensial</i>

No	Variabel	Indikator	Sub-indikator	Skala
			lain	
4.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan atasan 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	1. Menyukai gaji yang diberikan 2. Adanya jabatan promosi yang sesuai 3. Adanya kerjasama yang baik dengan staff lain 4. Adanya hubungan kerjasama yang baik dengan atasan 5. Menukai pekerjaan yang dilakukan	<i>Interval dengan cara semantic differensial</i>
5.	Kinerja karyawan (Z)	1. Perilaku inovatif 2. Pengambilan inisiatif 3. Tingkat potensi diri 4. Manajemen waktu 5. Pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan 6. Kemampuan diri untuk mencapai	1. Selalu ingin memunculkan hal baru yang menarik 2. Selalu mencari alternatif dan solusi dengan cepat 3. Melakukan pekerjaan dengan giat 4. Memiliki manajemen waktu yang baik	<i>Interval dengan cara semantic differensial</i>

No	Variabel	Indikator	Sub-indikator	Skala
		tujuan		

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi

“Observasi ialah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung” (Purwanto dalam Basrowi dan Kasinu, 2007: 166). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013: 317), “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel *intervening*.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013: 329), “dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya”. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

4. Angket (Kuisoner)

“Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2010: 142). Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai sistem *reward*, VOI manager, kompetensi karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

F. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji tingkat validitas digunakan rumus *korelasi product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel x dan y
N	= Jumlah responden/sampel
$\sum xy$	= Skor rata-rata dari X dan Y
$\sum x$	= Jumlah skor item X
$\sum y$	= Jumlah skor item Y

Kriteria pengujian jika biaya pendidikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika biaya pendidikan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2006: 170).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y dan Z kepada 20 responden, kemudian dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil perhitungan kemudian dicocokkan dengan Tabel r *Product Moment* dengan $\alpha = 0,05$ maka diketahui hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Coba Validitas Sistem *Reward*

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0.527	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.724	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.712	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.742	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.534	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.238	0,444	r hitung < r tabel	Tidak Valid
7	0.533	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.617	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket sistem *reward* adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 1 pernyataan yang tidak valid dan didrop yaitu item pernyataan nomor 6 karena pernyataan item tersebut tidak mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

Tabel 9. Hasil Uji Coba Validitas *VOI Manager*

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0.860	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.681	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.764	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.781	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.653	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.653	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.143	0,444	r hitung < r tabel	Tidak Valid
8	0.665	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket sistem *reward* adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut

valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 1 pernyataan yang tidak valid dan didrop yaitu item pernyataan nomor 7 karena pernyataan item tersebut tidak mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

Tabel 10. Hasil Uji Coba Validitas Kompetensi Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0.796	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.870	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.900	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.823	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.858	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.728	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.732	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket sistem *reward* adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut item pernyataan dalam variabel ini semuanya valid karena pernyataan item tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

Tabel 11. Hasil Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	.752	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	.663	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	.751	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	.822	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	.623	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	.785	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	.676	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket sistem *reward* adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut item pernyataan dalam variabel ini semuanya valid karena pernyataan item tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

Tabel 12. Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Karyawan

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0.877	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.796	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.878	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.805	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.831	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.907	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.827	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket sistem *reward* adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut item

pernyataan dalam variabel ini semuanya valid karena pernyataan item tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik” (Sudjarwo, 2009: 241). Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

(Ridwan 2006 : 125).

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reabel, (Arikunto, 2010: 85).

Tabel 13. Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besaran Dalam Nilai	Kriteria
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang/cukup
0,2 – 0,39	Rendah
Kurangdari 0,2	Sangat Rendah

Sumber:(Arikunto, 2008: 75)

Dengan kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Berikut adalah hasil uji reabilitas terhadap 20 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Sistem *Reward Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.752	7

Sumber: hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel sistem *reward* sebesar 0,752 yang artinya memiliki tingkat reabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel *VOI Manager Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.858	7

Sumber: hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel sistem *reward* sebesar 0,858 yang artinya memiliki tingkat reabilitas tinggi serta dapat

digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kompetensi Karyawan *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.915	7

Sumber: hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel sistem *reward* sebesar 0,858 yang artinya memiliki tingkat reabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 17. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.915	7

Sumber: hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel sistem *reward* sebesar 0,915 yang artinya memiliki tingkat reabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 18. Hasil Analisis Uji Reabilitas Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
.846	7

Sumber: hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel sistem *reward* sebesar 0,846 yang artinya memiliki tingkat reabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal. Data yang normal atau mendekati normal menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal dapat dilihat dengan beberapa cara.

- a. Pada analisis grafik normal plot, bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi linier berganda memenuhi H1 asumsi normalitas.
- b. Pada uji statistik skewness dan kurtosis. Apabila $Z_{skewness}$ dan $Z_{kurtosis}$ berada diantara -2 sampai +2, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal .
- c. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai *significant 2 tailed* $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai *signifant 2 tailed* $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, karena datanya berbentuk interval yang

disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinu. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

Syarat Hipotesis yang digunakan :

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \text{Max} |f_{o(x_i)} - s_{2(x_i)}|; i = 1,2,3$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0

Jika $D > D$ tabel maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z , jika $KSZ \leq Z\alpha$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Dalam perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas Hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari α maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya (Sugiyono, 2013:156-159).

2. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi H1 dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Uji homogenitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Leneve Statistic* dengan model *Anova*.

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah observasi

k = Banyak kelompok

$$Z_U = |Y_U - Y_T|$$

Y_T = rata-rata dari kelompok ke i

Z_t = rata-rata kelompok dari Z_i

Z = rata-rata menyeluruh (overall mean) dari Z_{ij} Daerah kritis

Tolak H_0 jika $W > F_{(a;k-1,n-k)}$

Hipotesis untuk uji homogenitas adalah sebagai berikut:

H_0 = data penelitian adalah homogen

H_1 = data penelitian adalah tidak homogen

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena α yang ditetapkan sebesar 0,05 (5 %), maka kriterianya yaitu.

1. Terima H_0 apabila nilai *significancy* $> 0,05$
2. Tolak H_0 apabila nilai *significancy* $< 0,05$

(Sudarmanto, 2005 : 123).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Kelinearan Regresi

Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, $\alpha = 0,5$.

Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinieran regresi linier multiple menggunakan statistik F dengan rumus :

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan:

S^2TC = varians tuna cocok

S^2G = varians galat

Dengan kriteria uji apabila $F_h < F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti regresi linier. Untuk mencari F_{hitung} digunakan Tabel anava sebagai berikut:

Tabel 19. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier

Sumber Varians	Dk	Jk	KT	F_{hitung}
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a) Sisa	1 N-2	JK (b/a) JK (s)	$S^2_{reg} = JK \frac{(b/a)}{1}$ $S^2_{sis} = \frac{JK (S)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Tuna cocok Galah	K-2 n-K	JK (TC) JK (G)	$S^2TC = \frac{JK (TC)}{k-2}$ $S^2TC = \frac{JK (G)}{n-k}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2G}$

Keterangan:

JK = Jumlah kuadrat

KT = Kuadrat tengah

N = Banyak responden

Ni = Banyak Anggota

JK (T) = $\sum Y^2$

JK (a) = $\frac{(\sum Y)^2}{n}$

JK (b/a) = $b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$

JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)

JK (G) = $\sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$

JK (TC) = JK (S) - JK (G)

(Sudjana, 2005 : 330-332)

2. Uji Multikolerasi

Menurut Sudarmanto (2005: 136-137), uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumusan Hipotesis:

H₀ : tidak terdapat hubungan antar variabel independen. H₁ : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria hipotesis:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha 0,05$ = maka H₀

ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H₀ diterima.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Sudarmanto (2005: 142-143), pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- 1) Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

- 2) Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik Durbin-Watson untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Watson Upper, d_u dan nilai Durbin-

Watson, d_1

- 3) Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif:

$H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_a : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$, tolak H_0

Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

Apabila $d < d_L$ menolak H_0

Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d > d_U$ tidak menolak H_0

Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria:

Apabila nilai statistik Durbin-Watson berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki otokorelasi (Rietveld dan Sunarianto dalam Sudarmanto, 2005: 141).

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto, (2005: 147-148), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah *varian residual absolut* sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*. Koefisien korelasi *rank* dari *Spearman* dirumuskan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi *spearman*.

d_i = Perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i .

N = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank.

Rumusan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_a : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria Pengujian

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 dan sebaliknya (Suliyanto, 2011).

I. Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sandjojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar

variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297).

1. Persyaratan Analisis Jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan

variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.

3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah kerja analisis jalur ini pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

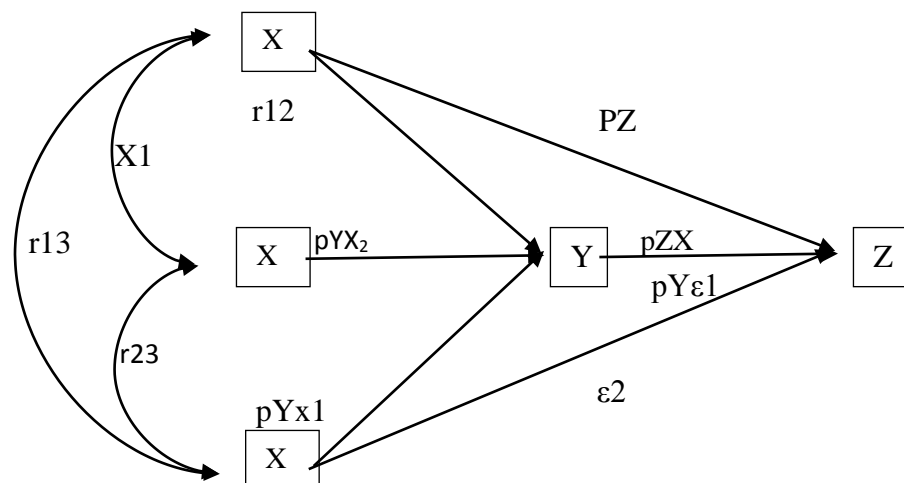
- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur

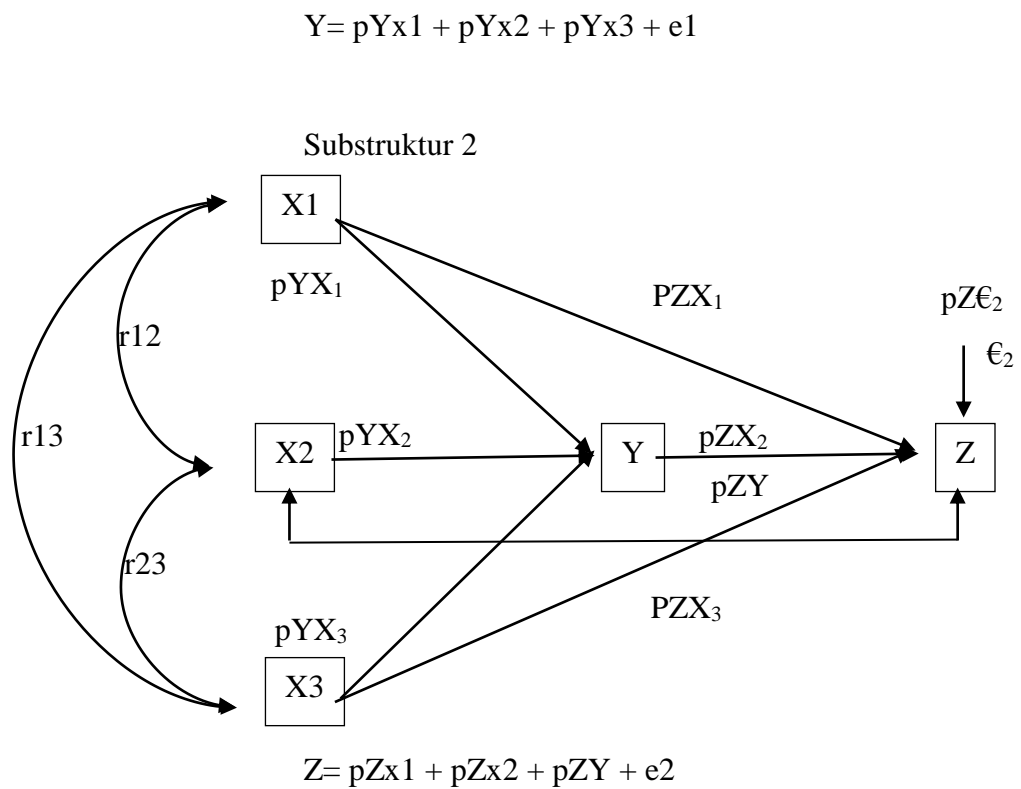
$$: Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_y$$

- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Substruktur 1





Gambar 2. Diagram Jalur (*Path Analysis*)

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a : p_{xy1} = p_{xy2} = \dots = p_{yxk} \neq 0$$

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh sistem reward, VOI manager dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh parsial antara sistem *reward*, VOI manager dan kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika *reward* yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, VOI *manager* baik dan kompetensi karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja
2. Ada pengaruh secara simultan antara sistem *reward*, VOI manager dan Kompetensi Karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika sistem *reward*, VOI *manager* dan kompetensi karyawan baik, maka kepuasan kerja akan meningkat
3. Ada hubungan antara sistem *reward* dengan VOI Manager, VOI manager dengan kompetensi karyawan, dan sistem *reward* dengan VOI manager pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika *reward*, orientasi seorang

manager dan kompetensi seorang karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat

4. Ada pengaruh parsial antara sistem *reward*, VOI manager dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika *reward* yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, orientasi seorang manager baik dan kompetensi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Ada pengaruh simultan antara sistem *reward*, VOI manager dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika *reward* yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, orientasi seorang manager baik dan kompetensi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara sistem *reward*, VOI manager dan kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika *reward* yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan, orientasi seorang manager baik dan kompetensi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat
7. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Jika seorang karyawan puas dengan hasil kerjanya maka kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh sistem *reward*, VOI manager dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, maka penulis menyarankan hal-hal berikut.

1. Sebaiknya perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan *reward* yang diberikan kepada seorang karyawan, orientasi seorang manager atau VOI dan juga kompetensi karyawan harus selalu ditingkatkan agar dapat menjamin peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan karena akan berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan.
2. Sebaiknya *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada karyawan dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan kinerja sehingga seorang karyawan puas terhadap hasil pekerjaannya
3. Sebaiknya *reward* yang diiberikan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, pimpinan perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan nilai orientasi inovasi kepada karyawan dengan maksimal agar karyawan dapat berpikir lebih kreatif demi kemajuan perusahaan serta kompetensi karyawan harus selalu ditingkatkan dengan diadakannya pelatihan-pelatihan khusus bagi karyawan.

4. Perusahaan diharapkan dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang telah mencapai target kinerja yang baik dalam bentuk apapun sehingga karyawan lebih termotivasi atas hasil kerja yang dihargai dan seorang *manager* harus melakukan inovasi-inovasi untuk mendukung kinerja seorang karyawan serta kualitas dan kemampuan seorang karyawan harus terus ditingkatkan agar tercapainya tujuan perusahaan.
5. Sbaiknya pemberian *reward* disesuaikan dengan hasil pekerjaan seorang karyawan sehingga karyawan akan semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan sehingga dapat diketahui apakah karyawan memiliki kinerja yang baik dan merasa puas terhadap apa yang diterimanya serta kecakapan atau kompetensi seorang karyawan harus selalu diperhatikan karena kompetensi seorang karyawan dituntut untuk selalu baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik juga.
6. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem-sistem yang ada secara berkala agar dapat menjamin peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan karena akan berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan dan seorang manager dapat memberikan arahan secara mendalam kepada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya serta kompetensi karyawan selalu ditingkatkan dengan diadakannya pelatihan-pelatihan pekerjaan secara berkala.
7. Pimpinan perusahaan diharapkan melakukan pendekatan lebih kepada karyawan agar dapat menjamin kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dan kinerja karyawan yang telah dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto dan Wibowo, B. (2007). Pengujian Teori Pecking Order Pada Perusahaan-perusahaan Non Keuangan LQ45 Periode 2001-2005. *Manajemen Usahawan Indonesia*, XXXVI, volume 12, hal 110.
- Ana, Sri Ekaningsih.2012.*Hubungan Struktur Desentralisasi dan Partisipasi Anggaran Dengan Komitmen Organisasi: Peran Orientasi Nilai Manajer Pada Inovasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Industri Batubara Di Tarakan Kalimantan Timur)*.Taraka:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan (Jurnal)
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta:Rineka Cipta.
- _____.2008.*Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta:Bumi Aksara.
- _____.2010.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Arlina Delas Ummayah.2015.*Pengaruh Sistem Reward, JRI, dan VOI Manager Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. WIKA Gedung Jakarta)*.Yogyakarta: Pendidikan Akuntansi FE Universitas Negeri Yogyakarta (Skripsi).
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basrowi dan Akhmad Kasinu.2007.*Metodologi Penelitian Sosial Konsep, Prosedur dan Aplikasi*.Kediri:CV Jenggala Pustaka Utama.
- Darmadi, Hamid.2011.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung:Alfabeta.
- Daulatram, B Lund.2003.*Organization Culture and Job Satisfaction*.*Journal of business and industrial Marketing* Vol 18 No 3 2003 hal.219-236
Diunduh tanggal 20 Oktober 2017.

- Dessler, Gary., Human Resource Management, International Edition, 10th Edition, Pearson Education, Inc. 2005
- Dirjen Ketenagalistrikan Kementerian ESDM. 2012. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2013. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2014. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2015. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2016. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- Emir Aflahal Azka dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Karyawan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. UFO BKB Syariah*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta : Andi Offest.
- Handayani, Yulia. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Asimetri Informasi dengan Job Relevant Information (JRI) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit yang Sudah BLU di Sumatera Barat)*. Padang: Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Negeri Padang (Skripsi) Diunduh tanggal 12 Oktober 2017.
- Hashim, J. dan Wok, S. 2012. Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36 Iss 1 pp. 82-106.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hermana, Budi. 2006. *Mendorong Daya Saing di Era Informasi dan Globalisasi: Pemanfaatan Model Intelektual dan Teknologi Informasi Sebagai Basis Inovasi di Perusahaan*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., dan Batool, I. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11 (10): 1455-1462.
- Ismail, R. dan Abidin, S.Z. 2010. Impact of Workers, Competence on Their Performance in the Malaysian Private Sector. *Business and Economic Horizons*. Vol. 2 Iss 2 pp. 25-36.

- Jackson, L.A. 2010. Enterprise Resource Planning Systems: Revolutionizing Lodging Human Resources Management. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. Vol. 2 Iss 1 pp. 20-29.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons
- Koestoro, Budi dan Basrowi.2006.*Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*.Surabaya:Yayasan Kampusina.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S., Beek, A.J., Vet, H.C.W. 2014. Improving the Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. Vol. 15, No.2, 160-175.
- Kurnianingsih, R., Indriantoro, Nur.2001.*Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sitem Penghargaan Terhadap Kefektifan TQM*.STIE YKP Universitas Gadjah Mada Yogyakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Lee, S.Y. dan Brand, J.L. 2005. Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 323-333.
- Lina dan Stella.2013.*Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial, Kepuasan Kerja dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening*.Jakarta: Jurnal Vol.15 No.1 Juni 2013
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFY Yogyakarta, Yogyakarta.
- Masri Singarimbun. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Uzer Usman. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi dan Setiawan.2001.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*.Yogyakarta:Aditya Media.
- Munisamy, S. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm*. Malaysia: University Malaysia.
- Nazir, M. 2009. *Metode Peneitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT. Remaja Rosda karya.
- Prawirosentono, Suryadi.2008.*Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta:BPFE.
- R. Wayne, Mondy.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Ridwan dan Akdon Shiffman.2006.*Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*.Bandung:Alfabeta.
- Rivai, V eitzal.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:Grafindo.
- Robbins, S.P.2003.*Perilaku Organisasi Jilid I*.Jakarta:PT Indeks Kelompok Garmedia.
- Robert L, Mathis dan Jhon H. Jackson.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Buku II Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*.Jakarta:Salemba Empat.
- Sandjojo, Nidjo.2011.*Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*.Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Subramaniam, N. dan Mia, L.2001.*The Effect of Organizational Commitment: The Role of Perception of Equity*.*Advances on Accounting Behavioural Research* Vol.4 Diunduh tanggal 23 Oktober 2017.
- Sudarmanto, Gunawan.2005.*Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*.Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sudjana.2005.*Metode Statistika Edisi ke-6*.Bandung:Tarsito.
- Sudjarwo dan Basrowi.2009.*Manajemen Penelitian Sosial*.Bandung:Mandar Maju.
- Sudijono, A. 2001. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung:Alfabeta.
_____.2010.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung:Alfabeta.
_____.2011.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung: Alfabeta.
_____.2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.

_____.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.

_____.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.

_____.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.

_____.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.

Warr, P. dan Fay, D. 2001. Short Report: Age and Personal Initiative at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343-353.

Yuwono dan Khajar, Ibnu.2005.*Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta*. Jurnal Review Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 1 Diunduh tanggal 23 Oktober 2017.