

PENGARUH SISTEM *REWARD*, JRI, DAN VOI MANAGER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Revina Septriana Safitri
Tedi Rusman, dan Rahmah Dianti Putri
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The aim of this study was to find out the effect of reward, job relevant information (JRI) system, manager's value orientation towards innovation (VOI Manager) to employee's performance through working satisfaction on PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Population in this study as many as 228 employees and sampling of 145 responses. The method in this study was kausal-komparatif, with *ex-post-facto* approach and survey. Data collecting was done by using questionnaire. Data analyzed by using path analysis and SPSS. The result shows that there is an effect between job relevant information (JRI) system, manager's value orientation towards innovation (VOI Manager) to employee's performance through working satisfaction on PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) with level of determination is 0,909

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, *job relevant information* (JRI), *manager's value orientation towards innovation* (VOI Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 228 karyawan dan pengambilan sampel sebanyak 145 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal-komparatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan *path analysis* dan diolah dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem *reward*, *job relevant information* (JRI), *manager's value orientation towards innovation* (VOI Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) dengan kadar determinasi 0,909.

Kata kunci: sistem *reward*, JRI, VOI Manager, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu per-usahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan.

Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan, ini ditentukan oleh potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Namun, hal itu tidak dapat lebih berkembang apabila tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik. Untuk itu, harus terjalin interaksi dan kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini tidak seluruh faktor yang akan diteliti.

Sistem *Reward* merupakan salah satu alat pengendali yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyadi dan Setiawan, 2001 : 227). Ini dapat digunakan

sebagai motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat melampaui target sesuai dengan tanggungjawabnya.

Job Relevant Information diidentifikasi sebagai “salah satu informasi yang membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan dengan baik, baik yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal per-usahaan, selain informasi yang mempengaruhi keputusan” (Kren dalam Sumadiyah dan Sri Susanta, 2004). Setiap perusahaan sering kali terjadi ambiguitas dan konflik yang berpengaruh pada kinerja manajerial. JRI membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Inovasi merupakan ide-ide baru yang diciptakan untuk meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan. Menurut O’Reilly, et.al dalam Ana (2012), *Manager’s Value Orientation Towards Innovation* (VOI Manager) adalah “tingkat atau

derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan”. Dengan inovasi, seseorang dapat meningkatkan kualitas pelayanannya, proses kerja, serta kebijakan yang akan ditentukan.

Untuk mengetahui apakah ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan maka, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membuat suasana senang, dengan begitu karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan lebih efisien serta semangat.

Penelitian ini menyorot pada kinerja karyawan pada perusahaan milik swasta yaitu PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Perusahaan ini bergerak di bidang media cetak dan *online*. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya, antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu,

tanggungjawab, rendahnya kepedulian dan minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul, serta karyawan yang kurang memunculkan ide-ide menarik.

PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) belum melakukan survey kepuasan kerja kepada karyawan, yang menyebabkan timbulnya permasalahan karena belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward*, *Job Relevant Information (JRI)*, *Manager’s Value Orientation toward Innovation (VOI Manager)* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)”.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut. (1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial sistem *reward*, *JRI*, dan *VOI Manager* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan sistem *reward*,

JRI, dan VOI Manager terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (3) Untuk mengetahui apakah ada hubungan sistem *reward* dengan JRI, sistem *reward* dengan VOI Manager dan JRI dengan VOI Manager pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial sistem *reward*, JRI, dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (5) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan sistem *reward*, JRI, dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (6) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem *Reward*, JRI, dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). (7) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil

pekerjaan atau prestasi kerja (Wibowo, 2007: 7). Menurut Prabu Mangkunegara (2009: 67), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009: 74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Sistem *Reward* menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) yaitu “salah satu alat pengendali

yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”. Apabila suatu perusahaan menerapkan sistem *reward* di dalam sistem manajemennya maka akan sangat mungkin kinerja karyawan mengalami perkembangan. Hal itu dikarenakan, jika seseorang merasa puas dengan hasil kerja yang dihargai oleh orang lain maka motivasi orang tersebut akan meningkat dan ia akan berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan maksimal.

Menurut Kren dalam Handayani (2013), mengatakan bahwa “JRI adalah suatu informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas”. Informasi yang terjalin antara manajer dan karyawan merupakan suatu proses partisipasi untuk menjalin pemahaman yang lebih baik mengenai tugas serta strategi yang akan dilakukan.

Menurut O’Reilly, *et. al*, dalam Ana (2012) mengatakan

bahwa “*Manager’s Value Orientation towards Innovation* (VOI Manager) adalah tingkat atau derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan”. Manajer yang memiliki nilai inovasi yang tinggi tentunya akan dilibatkan dalam proyek yang lebih kreatif dan inovatif. Dengan begitu, mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi permasalahan yang menantang dalam perusahaan.

METODELOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal-komparatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Metode kausal-komparatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Tujuan penelitian ini untuk menentukan penyebab adanya perbedaan perilaku dengan berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali fakta yang

mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu.

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 kuisioner. Penelitian menggunakan uji persyaratan data berupa uji normalitas menggunakan rumus *Liliefors* dan uji homogenitas menggunakan rumus *Levene's Statistic*. Sedangkan, perhitungan hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus anova dua jalan dan t-test dua sampel independen.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik diatas, maka diperoleh sebagai berikut. (1) Ada pengaruh parsial antara Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Variabel Sistem *Reward* dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,612 > 1,977$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

dengan kata lain Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel JRI dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,753 > 1,977$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain JRI berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel VOI Manager dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,584 > 1,977$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain VOI Manager berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) “Sistem *Reward* yaitu salah satu alat pengendali yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”. Sistem *reward* yang diterapkan oleh sistem manajemen suatu perusahaan, akan sangat mungkin membantu perusahaan untuk dapat mengembangkan tujuannya. Apabila hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan mendapatkan penghargaan

dari atasan atau karyawan lainnya, maka akan menimbulkan rasa puas pada dirinya dan menjadi termotivasi untuk tetap mengembangkan kemampuannya.

Kren dalam Handayani (2013), mengatakan bahwa “JRI adalah suatu informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas”. Komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan atasannya dapat memberikan rasa puas pada karyawan perusahaan. Komunikasi yang baik membuat karyawan merasa dipercaya penuh oleh atasan untuk menjalankan tugasnya sehingga timbul rasa termotivasi untuk melakukannya dengan sangat baik.

Menurut O'Reilly, *et. al*, dalam Ana (2012) mengatakan bahwa “*Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manager) adalah tingkat atau derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan”. Dengan adanya kerjasama yang baik dari manager terhadap karyawannya dengan menempatkan kreatifitas dan inovasi

sebagai dorongan untuk membuat karyawannya berkembang akan menimbulkan kesenangan tersendiri bagi karyawan.

(2) Ada pengaruh simultan antara Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $472,313 > 2,67$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja dipengaruhi juga oleh komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan, karena apabila hubungan komunikasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik pasti akan membuat karyawan merasa senang dan saling menghargai sehingga timbul rasa puas tersendiri pada diri karyawan. Nilai kreatifitas dan inovasi yang dimiliki atasan juga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, karena dalam mengembangkan tujuan perusahaan agar tercapai dengan baik, maka atasan harus memiliki nilai inovasi yang

memupuk karyawannya untuk terus kreatif sehingga karyawan merasa memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

(3) Ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan JRI, JRI dengan VOI Manager dan Sistem *Reward* dengan VOI Manager Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hubungan antara Sistem *Reward* dengan JRI dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,837 > 0,162$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan JRI.

Hubungan antara JRI dengan VOI Manager dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,836 > 0,162$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain ada hubungan antara JRI dengan VOI Manager. Hubungan antara Sistem *Reward* dengan VOI Manager dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,863 > 0,162$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan VOI Manager.

Menurut Utomo (2006), menjelaskan bahwa JRI membantu

bawahan dalam meningkatkan pilihan tindakannya melalui informasi usaha yang berhasil dengan baik dan menurut Flamhotz; Markus dan Pfeffer serta O'Connor dalam Ana (2012) menyatakan bahwa, orientasi nilai manager pada pekerjaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilakunya pada bentuk pengendalian manajemen yang berbeda. Berdasarkan pernyataan tersebut, apabila informasi usaha dilaksanakan dengan baik oleh atasan kepada karyawan, maka akan menimbulkan kreatifitas karyawan yang didukung oleh manager dalam menyelesaikan persoalan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi nilai inovasi dan kreatifitas karyawan dalam pekerjaan maka penghargaan yang diberikan juga akan seimbang, hal ini dapat membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik dan kepuasan serta kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

(4) Ada pengaruh parsial antara Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Variabel Sistem

Reward dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,762 > 1,977$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel JRI dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,805 > 1,977$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain JRI berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel VOI Manager dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,322 > 1,977$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain VOI Manager berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa sistem *reward* yang diberikan kepada individu dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh *reward* yang dilakukan dengan baik dan dukungan sikap dari manager dapat membantu meningkatkan kualitas dari kinerja

karyawan karena hal tersebut membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang baik dan positif.

Menurut Chong & Chong (2002), menemukan hubungan yang positif antara JRI dan Kinerja. JRI dapat memperbaiki kinerja sebab informasi tersebut dapat memprediksi lingkungan dengan lebih tepat dan memungkinkan pemilihan suatu kesempatan yang lebih efektif.

Menurut Subramaniam dan Mia (2001), manager yang memiliki VOI Manager yang tinggi akan dilibatkan dalam proyek yang lebih kreatif, inovatif, dan mempunyai ketidakpastian yang lebih besar baik hasil maupun pemanfaatan sumber dayanya sehingga dapat merespon dengan baik target-target kinerja. Semakin tinggi nilai orientasi inovasi bagi seorang manager, maka seorang manager akan terus memotivasi dan memberikan semangat kepada karyawannya untuk melakukan kreasi dan inovasi yang dapat memajukan perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan menjadi semakin giat untuk menunjukkan kreatifitasnya dalam mencapai target yang di-

bebankan dengan baik sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(5) Ada pengaruh simultan antara Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $428,332 > 2,44$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Sistem *Reward*, JRI, dan VOI Manager berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2001: 22), sistem reward adalah pemberian kompensasi kepada para personel perusahaan yang terdiri atas balas jasa yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja, sedangkan menurut Mangasi Sinurat dalam Ginanjar apriyansah (2014), JRI dapat meningkatkan kinerja karena memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai keadaan lingkungan yang memungkinkan dapat dilakukan tindakan yang lebih efektif. Menurut O'Reilly, *et. al*, dalam Ana (2012) mengatakan bahwa *Manager's Value Orientation towards Innovation* (VOI Manager)

adalah tingkat atau derajat pentingnya manajer yang menempatkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan. Apabila sistem *reward*, JRI, dan VOI manager dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik oleh sistem manajemen maka tentunya akan menunjang peningkatan terhadap kinerja karyawan.

(6) Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara Sistem *Reward*, JRI dan VOI Manager terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Untuk pengaruh langsung variabel Sistem *Reward* dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,762 > 1,977$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Sistem *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh langsung variabel JRI dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,805 > 1,977$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya JRI berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh VOI Manager dapat dibuktikan dengan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,322 > 1,977$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain VOI Manager berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengaruh tidak langsung variabel Sistem *Reward* dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung sebesar 16,31%. Untuk pengaruh tidak langsung variabel JRI dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur sebesar 19,89%. Untuk pengaruh variabel VOI Manager dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar atau tingkat pengaruh sebesar 8,83%.

Menurut Wibowo (2007), sistem penghargaan yang diberikan kepada individu dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan pemberian *reward* yang baik, maka karyawan dapat merasa puas akan *reward* yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Ketika karyawan merasa terpuaskan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut, ini akan berakibat

pada peningkatan hasil kerja secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Vebyana (2003), JRI memberikan pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif-alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi para pembuat keputusan. adanya pemberian informasi yang baik dan tepat akan membuat karyawan menjadi lebih mudah memahami, jelas dan tepat dalam menyelesaikan tugasnya. Tugas yang terselesaikan dengan baik akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga tidak perlu banyak memperbaiki tugas yang telah dikerjakan.

Menurut Mahoney et.al. (1965), kinerja manajer berdasarkan kemampuan manajer dalam melaksanakan tugas manajerial akan semakin mendukung peningkatan kinerja serta kenyamanan karyawannya jika manajer menem- patkan inovasi dan kreatifitas pada pekerjaan dapat diterapkan dengan baik. Karyawan yang merasa senang

tentunya akan semakin mencintai pekerjaannya tanpa merasa terpaksa melakukannya. Dengan adanya kerjasama yang baik dari manager terhadap karyawannya dengan menempatkan kreatifitas dan inovasi sebagai dorongan untuk membuat karyawannya berkembang akan menimbulkan kesenangan tersendiri bagi karyawan. Hal ini juga akan mendorong untuk karyawan melakukan hal yang terbaik yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

(7) Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,804 > 1,977$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lund (2003), kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervise, dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan giat karena memandang pekerjaan yang dilakukannya sebagai suatu hal yang menyenangkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh sistem *reward*, JRI dan VOI manager terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

(1) Ada pengaruh parsial antara sistem *reward*, JRI, dan VOI manager terhadap kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(2) Ada pengaruh secara simultan antara sistem *reward*, JRI, dan VOI manager terhadap kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(3) Ada hubungan antara sistem *reward* dengan JRI, JRI dengan VOI manager, dan sistem *reward* dengan VOI manager pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(4) Ada pengaruh parsial antara sistem *reward*, JRI, dan VOI manager terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(5) Ada pengaruh simultan antara sistem *reward*, JRI, dan VOI manager terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(6) Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara sistem *reward*, JRI, dan VOI manager pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

(7) Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

DAFTAR PUSTAKA

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)*.Tarakan:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan (Jurnal).

Apriansyah, Ginanjar.2014.*Pengaruh Partisipasi Anggaran,*

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan di Provinsi Riau.Pekanbaru:Fakultas Ekonomi Universitas Riau (Jurnal).

Chong, V.K. dan K.M.
Chong.2002.*Budget Goal Commitment And Informational Effects of Budget Participation On Performance: A Structure Equation Modeling Approach*.*Behavior Research In Accounting* Vol 14 Diunduh tanggal 23 januari 2017.

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 23 Januari 2017.

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 Desember 2016.

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.

- Mahoney, T.A. et.al.1965.*The Job of Management, Industrial Relations 2.*Journal page 97-110 Diunduh tanggal 23 Januari 2017.
- Mulyadi dan Setiawan.2001.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.* Yogyakarta:Aditya Media.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung:PT. Remaja Rosda karya.
- 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 Januari 2017.
- Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Kencana.
- Utomo, Sigit Budhi.2006.*Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetris, dan Budget Emphasis Terhadap Senjangan Anggaran.*Purwokerto:FE UNSOED (Skripsi).
- Vebyana, Siregar.2003.*Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Informasi Job Relevant Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Yogyakarta.*Yogyakarta:Program PascaSarjana Universitas Gajah Mada (Tesis).
- Wibowo.2007.*Manajemen Kinerja.*Jakarta:Rajagrafindo Persada.