

**PENGARUH *REWARD*, VOI MANAJER DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA**

Galuh Sandi, Yon Rizal dan Tedi Rusman
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, manager's value orientation towards innovation (VOI Manager) and employee's competence to employee's performance through working satisfaction on PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Sampling of 50 respondeces determined through probability sampling technique which using simple random. The method in this study was descriptive-verificative, with ex post-facto approach and survey. Data collecting was done by using questionnaire. Data analyzed by using linier regresion and path analysis. The result shows that there is an effect between system reward, manager's value orientation towards innovation (VOI Manager) and employee's commpetence to employee's performance through working satisfaction on PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, *manager value orientatioin toward inovation* (VOI *manager*) dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sampel 50 responden yang ditentukan dengan teknik *probabilitas sampling* dengan menggunakan *simple random*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh sistem *reward*, *manager value orientation toward innovation* (VOI *manager*) dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompetensi , *reward* dan VOI manajer

PENDAHULUAN

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.

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.

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 perusahaanpun diuntungkan dengan mencapai target perusahaan dalam periode tertentu dan dapat meningkat melampaui target yang telah ditentukan.

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 perusahaanpun diuntungkan dengan mencapai target perusahaan dalam periode tertentu dan dapat meningkat melampaui target yang telah ditentukan.

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.

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 perusahaan 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.

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.

Berdasarkan keterangan salah satu

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

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 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.

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 mnciptakan inovasi – inovasi baru lagi yang tentunya lebih baik dari inovasi sebelumnya hal ini biasanya muncul setelah dilakukan evaluasi atau pada saat *controlling*.

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.

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.

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 berkompotensi tinggi dan dapat membawa perusahaannya menuju kearah yang lebih baik dan baik lagi.

Kompotensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut untuk selalu optimal, oleh sebab itu kompotensi karyawan menjadi perhatian perusahaan agar dapat selalu meningkatkan kompotensi karyawannya. Menurut penuturan salah seorang karyawan bagian SDM masih perlu seringnya diadakan pelatihan-pelatihan khusus untuk karyawan agar karyawan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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.

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.

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.

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.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward*, *Manajer Value Orientation Toward Innovation* (VOI Manajer) Dan Kompetensi

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung”

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.

METODE

Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verivikatif dengan pendekatan *ex-positifacto* dan pendekatan survey.

Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetepi 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).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung yang berjumlah 100 orang dan jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Menurut Sugiyono (2010: 120)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Ada pengaruh parsial antara Sistem Reward, VOI Manager dan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Variabel Sistem Reward dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,043 > 2,010$ dan sig. $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel VOI Manager dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,931 > 2,010$ dan sig. $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,432 > 2,010$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Ada pengaruh simultan antara Sistem Reward, VOI Manager dan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,047 > 2,81$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 .
3. Ada hubungan antara Sistem Reward dengan VOI Manager, VOI Manager dengan Kompetensi Karyawan dan Sistem Reward dengan Kompetensi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hubungan antara Sistem Reward dengan VOI Manager dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} >$

r_{tabel} atau $0,363 > 0,273$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hubungan antara VOI Manager dengan Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,329 > 0,273$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hubungan antara Sistem Reward dengan Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,843 > 0,273$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

4. Ada pengaruh parsial antara Sistem Reward, VOI Manager dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Variabel Sistem Reward dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,192 > 2,010$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel VOI Manager dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,323 > 2,010$ dan sig. $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,269 > 2,010$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
5. Ada pengaruh simultan antara Sistem Reward, VOI Manager dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $92,318 >$

2,81 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara Sistem *Reward*, *VOI Manager* dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PLN (Persero) Distribusi Lampung. Untuk pengaruh langsung variabel Sistem *Reward* dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,192 > 2,010$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh langsung variabel *VOI Manager* dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,323 > 2,010$ dan sig. $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,269 > 2,010$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk pengaruh tidak langsung variabel Sistem *Reward* dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung sebesar 5,76%. Untuk pengaruh tidak langsung variabel *VOI Manager* dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur sebesar 4,71%. Untuk pengaruh variabel Kompetensi Karyawan dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar atau tingkat pengaruh sebesar

9,56%.

7. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,063 > 2,010$ dan sig. $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik 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.

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)*.Taraka:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan (Jurnal)
- 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.
- Mulyadi dan Setiawan.2001..*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*.Yogyakarta:Aditya Media.
- 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.
- Robbins, S.P.2003.*Perilaku Organisasi Jilid I*.Jakarta:PT Indeks Kelompok Garmedia.
- Prabu Mangkunegara, A.A

Anwar.2009.*Manajemen
Sumber Daya
Manusia*.Bandung:PT.
Remaja Rosda karya.

Sugiyono.2005.*Metode Penelitian
Pendidikan*.Bandung:Alfabet
a

_____.2009.*Metode Penelitian
Pendidikan*.Bandung:Alfabet
a

_____.2010.*Metode Penelitian
Pendidikan*.Bandung:Alfabet
a

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.