

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Teguh Retnoningsih
Bambang Swasto Sunuharjo
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: teguhretnon@yahoo.com

ABSTRACT

Research was aimed to describe financial compensation, non-financial compensation, employee job satisfaction, and employee performance at PT PLN (Persero) of East Java Distribution in Malang Region, and also to understand the effect of financial compensation on employee job satisfaction, the effect of non-financial compensation on employee job satisfaction, the effect of financial compensation on job performance, the effect of non-financial compensation on employee performance, and the effect of employee job satisfaction on employee performance. Data analysis tools were descriptive analysis and inferential statistic using path analysis. This research used questionnaires with 75 employees at PT PLN (Persero) of East Java Distribution in Malang Region. Data analysis tools were descriptive analysis and inferential statistic using path analysis. Result of research indicated that financial compensation was influential to employee job satisfaction, non-financial compensation was influential to job satisfaction, financial compensation was influential to employee performance, non-financial compensation was influencing employee performance, employee job satisfaction influenced employee performance.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket dengan jumlah responden 75 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang baik mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk

kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu perusahaan yang ingin karyawannya merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat adalah PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero).

PT PLN (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus listrik di Indonesia. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang merupakan kantor yang menaungi rayon di area Kota Malang dan Kabupaten Malang. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang mempunyai karyawan yang beragam, maka kebutuhan dari masing-masing karyawan juga berbeda. Pemberian kompensasi yang tepat akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

2.2 Kepuasan Kerja

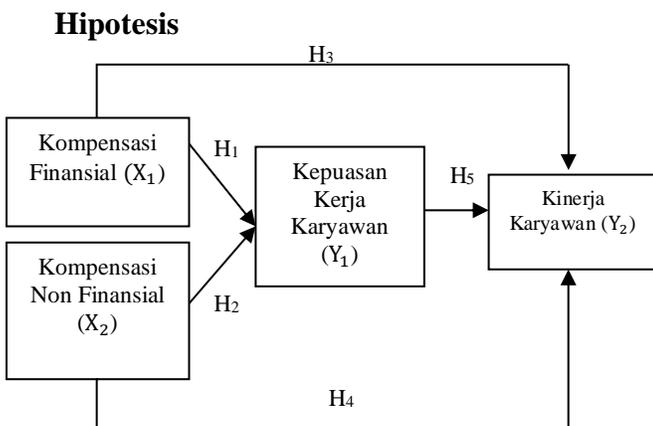
Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2013:117)

mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bangun (2012:234) cara mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah (kuantitas) pekerjaan, merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
- 2) Kualitas pekerjaan, karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- 3) Ketepatan waktu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
- 4) Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu terkadang membutuhkan kehadiran karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Kemampuan kerjasama, melakukan pekerjaan terkadang membutuhkan kerjasama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.



Gambar 1
Model Hipotesis
Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ = Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi Finansial terhadap (X₁) Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁).
- H₂ = Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁).
- H₃ = Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).
- H₄ = Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).
- H₅ = Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Penelitian ini dilakukan di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang beralamat di Jl. Basuki Rahmad No.100 Malang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 79 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 79 karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti jumlah karyawan yang berada di tempat pada saat penyebaran dan pengisian angket sebanyak 75 karyawan, karena 4 karyawan yang lain tidak berada di tempat dengan alasan kesibukan kerja, melakukan perjalanan dinas, ada yang sedang cuti, dan sakit yang berkepanjangan. Oleh karena itu, responden yang dapat mengisi angket pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Angket berupa pernyataan-pernyataan yang diisi oleh karyawan sebagai responden dan dokumentasi dengan mengambil beberapa data dari objek penelitian.

4. ANALISIS DATA

4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:207) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

4.2 Analisis Statistik Inferensial

4.2.1 Analisis Jalur (*Path*)

Analisis jalur (*path*) ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu jalur (*path*) ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel akibat.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Jawaban responden yang didapat melalui penyebaran angket diketahui bahwa variabel kompensasi finansial terdapat 12 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling rendah, yaitu pada item $X_{1.11}$ dengan pernyataan karyawan memperoleh liburan atau rekreasi yang ditanggung perusahaan dengan rata-rata 3,40. *Grand mean* pada variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai sebesar 4,01, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi finansial yang didapat di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

b. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Jawaban responden yang didapat melalui penyebaran angket diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial ini terdapat 14 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling rendah, yaitu pada item $X_{2.2}$ dengan pernyataan atasan memberikan pujian kepada karyawan yang telah menjalankan pekerjaan secara memuaskan dengan rata-rata 3,87. *Grand mean* variabel kompensasi non finansial menunjukkan nilai sebesar 4,09, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi non finansial yang didapat di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

c. Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Jawaban responden yang didapat melalui penyebaran angket diketahui bahwa variabel kepuasan kerja karyawan terdapat 8 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling rendah, yaitu pada item $Y_{1.4}$ dengan pernyataan karyawan puas karena adanya promosi jabatan yang adil dengan rata-rata sebesar 4,00. *Grand mean* variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 4,08, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tinggi.

d. Kinerja Karyawan (Y_2)

Jawaban responden yang didapat melalui penyebaran angket diketahui bahwa variabel kinerja karyawan terdapat 14 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling rendah, yaitu pada item $Y_{2.7}$ dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu yang ditentukan dengan rata-rata sebesar 4,00. *Grand mean* variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 4,17, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tinggi.

5.2 Analisis Inferensial

5.2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y_1

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig	Keterangan
X_1	0,232	2,230	0,029	Signifikan
X_2	0,533	5,132	0,000	Signifikan
Variabel terikat = Y_1				
R	= 0,693			
R Square	= 0,481			
Adjusted R Square	= 0,467			

Sumber: Data primer diolah, 2016

a. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,232 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,230, nilai probabilitas sebesar 0,029 dengan α 0,05 (0,029

$< 0,05$) maka variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Teori Sutrisno (2014:74) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Bintoro (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,533 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,132, nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan $alpha$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Penelitian ini diperkuat oleh teori Sofyandi (2013:162) tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari W.P. Dany (2014) membuktikan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Pengaruh X_1 , X_2 , Y_1 terhadap Y_2

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig	Keterangan
X_1	0,216	2,130	0,037	Signifikan
X_2	0,284	2,485	0,015	Signifikan
Y_1	0,358	3,223	0,002	Signifikan
Variabel terikat = Y_2				
R	= 0,739			
R Square	= 0,546			
Adjusted R Square	= 0,526			

Sumber: Data primer diolah, 2016

c. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y_2). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,216 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,130, nilai probabilitas sebesar 0,037 dengan $alpha$ 0,05 ($0,037 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y_2). Penelitian ini diperkuat oleh teori Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Amrullah (2012) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,284 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,485, nilai probabilitas sebesar 0,015 dengan $alpha$ 0,05 ($0,015 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y_2). Penelitian ini diperkuat oleh teori Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Amrullah (2012) membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,358 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,223, nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan $alpha$ 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y_2). Penelitian ini diperkuat oleh teori Mangkunegara (2013:117) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu

perasaan yang meyakinkan atau tidak meyakinkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Artadi (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

f. Variabel Lain yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan selain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah lingkungan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:80) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor sosial, hal tersebut merupakan hubungan sosial antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2012:16) faktor penentu kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi, hal tersebut merupakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja, serta fasilitas pekerjaan yang memadai. Berdasar pada teori tersebut dapat dijelaskan bahwa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang baik dapat menjadikan karyawan memiliki rasa kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerjanya, hal tersebut ditunjang adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, hubungan antar sesama karyawan, serta fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut:

a. Variabel kompensasi finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,01, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi finansial yang didapat di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Variabel

kompensasi non finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,09, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi non finansial yang didapat di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,08, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tinggi. Selanjutnya variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,17, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tinggi.

- b. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,232 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,230, nilai probabilitas sebesar 0,029 dengan $alpha$ 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.
- c. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,533 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,132, nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan $alpha$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.
- d. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,216 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,130, nilai probabilitas sebesar 0,037 dengan $alpha$ 0,05 ($0,037 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.
- e. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,284 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,485, nilai probabilitas sebesar

0,015 dengan α 0,05 ($0,015 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

- f. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Analisis data statistik memperoleh besarnya koefisien β sebesar 0,358 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,223, nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan α 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat ditambahkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang
 - a. Perusahaan seharusnya dapat meningkatkan pemberian kompensasi finansialnya terutama diadakannya liburan atau berwisata seluruh karyawan yang ditanggung oleh perusahaan. Liburan berfungsi untuk menyegarkan pikiran seseorang terutama pada karyawan yang telah menyalurkan pikiran atau tenaganya untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang telah mendapatkan liburan dapat menyegarkan pikiran kembali sehingga karyawan bisa lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
 - b. Perusahaan seharusnya dapat mengapresiasi para karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya secara memuaskan. Hal tersebut dapat membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerjanya dan karyawan merasa dihargai atas kerja keras yang dihasilkannya.
 - c. Perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat pendidikan para karyawannya, karena jabatan dapat ditentukan berdasar pada tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja

karyawan, seperti lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: Universitas Hasanuddin. (*online*), (diakses 18 April 2016).
- Bintoro, Julia Astriviani. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizky W.P, Dany. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.