

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo

Hani Rachmawan Sumariadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Hanirachmawan173@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Dr. Wahdiyat Moko, SE, MM,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuisioner dengan jumlah sampel berjumlah 99 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Area Sidoarjo telah memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan baik.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan.

**The Influence of Direct Compensation and Indirect Compensation on
Employee Performance at PT PLN (Persero) District Sidoarjo**

Hani Rachmawan Sumariadi

Faculty of Economics and Business, Brawijaya University

hanirachmawan173@gmail.com

Advisor:

Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM

This study aims to analyze the influence of direct compensation and indirect compensation on employee performance partially. This explanatory research describes the relationship among variables. The data of this study are collected through questionnaire distributed 99 respondents and are analyzed using multiple linear regression and classical assumption test, which includes normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The hypothesis is assessed using t test. The results of this study are (1) that direct compensation partially has a significant effect on employee performance and (2) that indirect compensation partially has a significant effect on employee performance. This shows that PT PLN District Sidoarjo has provided direct compensation and indirect compensation well.

Keywords: direct compensation, indirect compensation, employee performance.

1. Pendahuluan

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) memiliki peranan yang strategis dalam mendukung perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat. Dimana PT. PLN sebagai penghasil energi khususnya listrik yang dapat menjadi roda perputaran dalam ekonomi masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Prof. Dr. Robert Ayres dalam bukunya "*The Economic Growth Engine*" : *How Energy Works Drive Material Prosperity*", menyatakan bahwa sesungguhnya energi listrik dapat menjadi salah satu instrument dalam pembangunan ekonomi. PT. PLN memiliki reputasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada tahun 2016, PT. PLN meraih dua penghargaan dari *Indonesia Capital Human Study* (IHCS), yaitu dalam kategori *Best Reward Management Initiative* dan *Best Employee Engagement*. Menurut Direktur Human Capital Management, Muhammad Ali mengatakan bahwa ada tiga hal yang menjadikan pengelolaan human capital PLN telah mumpuni, yaitu reward. Reward (penghargaan) yang diberikan PT. PLN disesuaikan berdasarkan jalur karir dari karyawan (Republika, 2016).

Dewasa ini di era globalisasi, sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat berkembang dan dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat diraih dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu sumber daya yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu

dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Sumber daya manusia juga berperan sebagai salah satu penggerak sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia agar dapat menjalankan sistem dan fungsinya (Dessler 2011). Oleh karena itu perusahaan diwajibkan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dengan sistem dan fungsi yang berjalan dengan baik mampu menciptakan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya Bernardin dan Russel dalam (Ruky, 2010). Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam suatu organisasi. (Simanjuntak, 2005) mengemukakan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Apabila perusahaan menginginkan kinerja perusahaannya baik maka harus mengelola sumber daya manusia dengan baik, khususnya mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Informasi mengenai kinerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah individu dapat bekerja dengan baik atau

tidak, yang mana hal tersebut dapat dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan yang semakin tinggi akan menjadi indikasi bahwa kinerja organisasi juga baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan menurut Hasibuan (2009). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan, sehingga karyawan memiliki gairah dalam bekerja sebagai upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah standar. Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak organisasi. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya, sehingga kinerjanya

meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan.

Seperti yang diungkapkan menurut Samsuddin (2006) pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus diperhatikan dengan baik, terkait dengan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan. Dari pendapat tersebut pemberian kompensasi yang baik akan memberikan efek positif kepada perusahaan dan bagi karyawan tersebut. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan kinerja dari karyawan. Bagi karyawan, selain mendorong untuk bekerja lebih giat, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Keberhasilan strategi perusahaan dapat diukur dengan kinerja karyawan.

Perkembangan industri listrik yang semakin meningkat membuat banyak perusahaan yang dikelola oleh BUMN dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Sidoarjo. Dimana PT PLN Area Sidoarjo

merupakan salah satu perusahaan pada sektor listrik yang bertugas untuk menyuplai serta mengatur kebutuhan pasokan listrik kepada konsumen yang bergerak pada sentra industri, jadi membutuhkan suplai daya listrik yang besar. Didalam PT. PLN terdapat tiga bidang jabatan pekerjaan yaitu bidang perencanaan dan evaluasi, bidang pemeliharaan, serta bidang administrasi dan umum. Pada setiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan perlu menerapkan suatu kebijakan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan agar bekerja secara maksimal didalam perusahaan. Dimana kompensasi yang diberikan PLN area sidoarjo terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji dan insentif, sedangkan pemberian kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan pemberian hak cuti kepada karyawan. Pemberian kompensasi di dalam perusahaan merupakan suatu konsep perusahaan untuk mengukur perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan perusahaan, Sebuah perusahaan seharusnya memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi terbagi

menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap Nawawi (2008), sedangkan kompensasi tidak langsung menurut Mangkuprawira (2011) adalah pemberian penghargaan dengan variasi yang luas sebagai bagian keuntungan dari organisasi.

Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan oleh PT.PLN Area Sidoarjo mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengingat bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN telah dianggap sesuai dengan tingkatan-tingkatan jabatan yang ada di organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Area Sidoarjo, Pemilihan lokasi ini didasarkan pada studi awal yang telah dilakukan yaitu masih belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. PT. PLN selama ini merasa bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan telah sesuai, hal ini dapat dilihat dari diterimanya penghargaan dari *Indonesia Capital Human Study* (IHCS,2016).

Berdasarkan uraian diatas untuk mengetahui hubungan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo terhadap kinerja karyawan, diperlukan studi tentang **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo”**.

Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif. Dessler (2007) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kompensasi langsung menurut Nawawi (2005) adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah dan gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh dari pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2005) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan, seperti fasilitas-fasilitas seperti asuransi kesehatan, tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya menurut Mathis dan Jackson (2006).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2012). Menurut Harsuko (2011), kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat sejauh mana diri individu telah menguasai bidang pekerjaannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang telah berhubungan dengan peran individu maupun kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Hipotesis

H₁ : Diduga kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanasi (explanatory research). Menurut Wirartha (2006) penelitian eksplanasi bertujuan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan ditinjau dari metodenya, metode penelitian ini

menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2005) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Pola pengaruh yang akan diungkap pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Sidoarjo.

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung menurut Dessler (2007) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Indikator variabel kompensasi langsung menurut Dessler, yaitu :
 - 1) Gaji
 - 2) Insentif
- b. Variabel X2 dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung. Kompensasi Tidak Langsung menurut Nawawi (2005) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian dari keuntungan perusahaan. Indikator variabel kompensasi tidak langsung yaitu :
 - 1) Tunjangan hari raya
 - 2) Cuti
 - 3) Pemberian asuransi kesehatan

- c. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2012) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Indikator variabel kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2013), yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda serta untuk uji hipotesisnya menggunakan uji F dan t.

3. Hasil Penelitian

Pengujian data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung

secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 61.944. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 96) adalah sebesar 3,091. Karena F hitung > F tabel yaitu $52,261 > 3,091$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan.

Hasil uji t pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kompensasi Langsung (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,552 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($5,552 > 1,985$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,814 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($3,814 > 1,985$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pembayaran kompensasi langsung berdasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris yang dibayarkan berdasarkan waktu seperti karyawan menerima upah harian, mingguan, bulanan dalam jumlah tetap, Dessler (2007). Pemberian kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara tepat waktu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. dap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hana Laura (2012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Menurut Nawawi (2005) kompensasi tidak langsung merupakan program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibagi dalam beberapa bentuk yaitu asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan pemberian hak cuti kepada karyawan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rekomendasi Hasil Penelitian

Perilaku karyawan PT. PLN Area Sidoarjo sangat memperhatikan kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk saat ini, yang sudah dilakukan PT. PLN Area Sidoarjo dalam hal kompensasi langsung adalah gaji yang sudah baik, dengan hal tersebut karyawan akan meningkatkan kinerja mereka untuk membantu PT. PLN Area Sidoarjo dalam mencapai tujuannya. Dalam hal pemberian kompensasi langsung insentif juga sudah diberikan PT. PLN Area Sidoarjo kepada karyawan dengan tepat waktu. Namun, besaran insentif yang

diberikan karyawan masih jauh dari harapan. Hal ini dikarenakan pemberian insentif telah diatur oleh perusahaan. Oleh karena itu, PT. PLN Area Sidoarjo perlu mencari tahu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui hal lainnya seperti beban kerja, tanggung jawab, prestasi kerja dan masa kerja dari karyawannya, sehingga kinerja dari karyawan dapat meningkat.

Selain pemberian kompensasi langsung, Pihak PT. PLN Area Sidoarjo juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan seperti pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan, dimana pihak perusahaan sudah memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga bulan dan memberikan tunjangan hari raya sudah tepat waktu dan sesuai dengan aturan pemerintah yaitu tujuh hari sebelum hari raya keagamaan berlangsung. Namun besaran tunjangan hari raya yang diterima oleh karyawan masih jauh dari harapan, hal ini dikarenakan pemberian tunjangan hari raya sudah diatur oleh perusahaan. Menanggapi hal tersebut seharusnya, PT. PLN Area Sidoarjo lebih memperhatikan pemberian tunjangan hari raya berdasarkan masa kerja dan hasil kerja dari karyawan, sehingga pemberian tunjangan hari raya dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi langsung yang diberikan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

- a. Pihak PT. PLN Area Sidoarjo sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan tingkat keberhasilan dari karyawan. Sehingga dengan adanya standar pemberian insentif kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan

tingkat keberhasilan dari karyawan, maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan harapan karyawan, serta kinerja dari karyawan dapat meningkat.

- b. Pihak PT. PLN Area Sidoarjo sebaiknya memperhatikan pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan dengan menyesuaikan kebutuhan dari karyawan, untuk itu perlu pengkajian ulang tentang pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan hasil kerja dari karyawan yang ada di perusahaan, dimana apabila pemberian tunjangan hari raya sudah memenuhi kebutuhan dari karyawan tentu akan membuat kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, 2010, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Bernardin & Russel. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Dale, Timpe. 2008. *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Ilmu.
- Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.

- Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Duwi Priyatno. (2010). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat, A. 2007. *Riset keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Malayu S.P Hasibuan 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono. 2012. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Republika, 2016 Penghargaan dari Indonesia Capital Human Study (IHCS).
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

- Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2013. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sadili Samsuddin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Flex Media Komputindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. UMM Press. Malang.