

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Suci Ramadhani JE¹, Alini Gilang, S.H, MM²

suciramadhanije@gmail.com , alinigilang55@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

TELKOM UNIVERSITY

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of the financial compensation and non financial compensation on performance of employees in the offices of the distribution of PT PLN (Persero) distribution of West Java and Banten. The sampling techniques used in this research is Propotionate Cluster Random Sampling as much as 160 employees. Analytical method used is descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, the coefficient of determination and test hypotheses. The results showed: 1) Compensation on Distribution Offices of PT PLN (Persero) distribution of West Java and Banten included in high categories with percentage of 79%. 2) Distribution Office employees in the Performance of PT PLN (Persero) West Java and Banten Distribution are in high categories with percentages of 81,80%. 3) Partially financial compensation and non financial compensation of positive and significant effect on the performance of employees. The simultaneous compensation of positive and significant effect on performance of employees of 27,2%, 72,8% while the rest is influenced by other factors such as motivation, organizational culture, leadership style and others which are not observed in this study.

Key words: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompesasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Propotionate Cluster Random Sampling* sebanyak 160 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kompensasi pada Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79%. 2) Kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,80%. 3) secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai modal manusia yang paling penting yang dimiliki oleh

suatu organisasi, oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus mampu memberdayakan modal tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Fathoni dalam Subekhi dan Jauhar

(2012:13) bahwa, "sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang baik. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu."

Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi dan perusahaan, maka perusahaan atau organisasi tersebut harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang telah mereka berikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk menjalankan kewajibannya secara lebih baik dan menguntungkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kewajiban perusahaan tersebut sesuai dengan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Marwansyah (2010:5) bahwa, "fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, dan hubungan industrial."

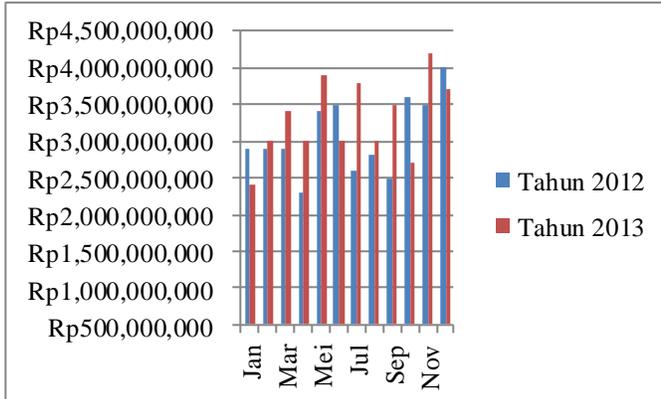
Panggabean (2004:11) menyatakan bahwa, "keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu." Sehingga perlunya keadilan dalam memperlakukan sumber daya, jika sumber daya telah berkontribusi dengan baik dan profesional dalam organisasi atau perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan imbalan kepada sumber daya tersebut, yaitu kompensasi.

Kompensasi menurut Marwansyah (2010:269) adalah, "keseluruhan imbalan yang

diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi."

Manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal. (Kaswan, 2012:149)

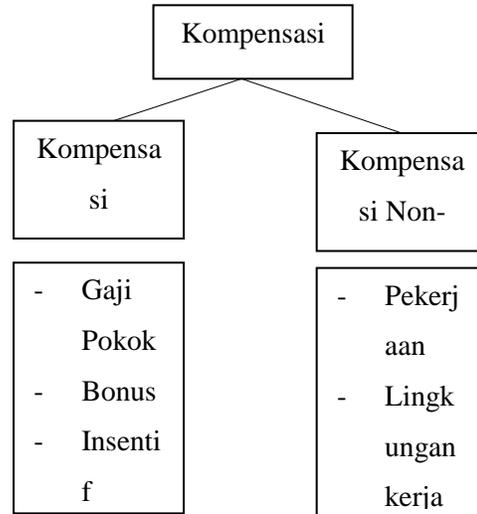
PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pengadaan listrik terhadap seluruh masyarakat Indonesia dimana saat ini masih merupakan perusahaan yang sahamnya 100% dimiliki oleh Pemerintah dan merupakan perusahaan pengadaan listrik terbesar di Indonesia (*sumber*: PT PLN Persero). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bertanggung jawab terhadap kompensasi untuk karyawan kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten selama lebih dari 10 tahun, peneliti menemukan bahwa kompensasi yang ada di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Surat Keputusan yang diterima dari Direksi PT PLN (Persero), dan mengacu kepada Upah Minimum Reguler per daerah sesuai dengan ketetapan Pemerintah. Peneliti juga melakukan wawancara secara langsung kepada 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, lebih dari 80% karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah layak yaitu di atas Upah Minimum Reguler dan sesuai dengan apa yang telah dijanjikan oleh perusahaan, sedangkan 20% sisanya menyatakan kurang setuju disebabkan karena sistem penggajian yang menurut mereka masih belum memuaskan. Menurut Triton (2010:125) salah satu bentuk dari kompensasi finansial adalah pemberian jaminan kesehatan. Peneliti menemukan data jaminan kesehatan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai berikut :



Gambar 1.2
Beban Perawatan Kesehatan Pegawai Tahun 2012 dan 2013
 (Sumber: Data Hasil Pengolahan)

Berdasarkan gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah memberikan kompensasi finansial kepada karyawan berupa jaminan kesehatan dengan biaya rata-rata selama tahun 2012 -2013 mencapai Rp 3.2 miliar per bulannya. Hal tersebut dapat menjadi salah satu bukti bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik sesuai dengan yang telah dijanjikan kepada karyawan.

Dalam penilaian kinerja karyawan, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki sistem yang dinamakan SIMKP (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai). Penilaian kinerja tersebut sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan, karena penambahan kompensasi seperti insentif diberikan berdasarkan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mendapatkan kompensasi secara finansial dan non-finansial, dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut ini :



Gambar 1.3
Kompensasi PT.PLN (Persero) DJBB
 (Sumber : PT.PLN (Persero)DJBB)

PT.PLN (Persero) DJBB memberikan kompensasi finansial berupa gaji pokok, bonus, insentif dan tunjangan. Gaji pokok diberikan berdasarkan grade dan skala grade dari masing-masing karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang didapatkan dari keuntungan perusahaan setiap tahunnya, diberikan kepada karyawan dalam 2 tahap yaitu setiap bulan Juni dan Oktober. Sementara itu insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian kinerja karyawan, jika kinerjanya bagus maka mendapatkan insentif.

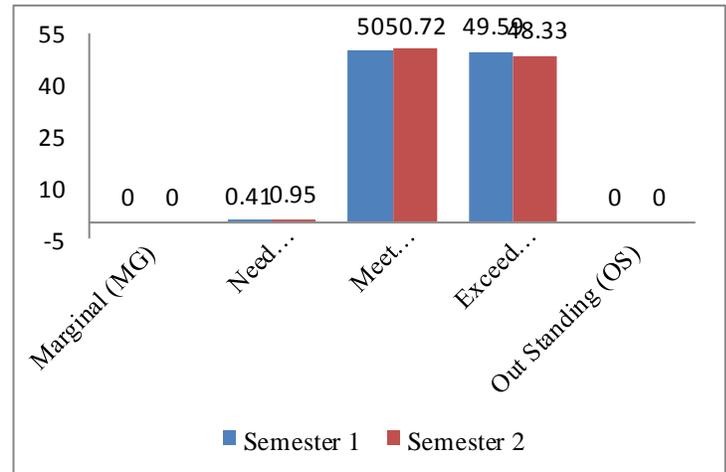
Insentif yang diberikan PT.PLN (Persero) DJBB ada 3 yaitu:

1. P-31 yaitu insentif yang diberikan berdasarkan sistem penilaian kinerja individu dilakukan oleh semua pegawai dalam satu semester, kompensasi yang didapat dari hasil ini berupa uang.
2. P-32 yaitu insentif yang diberikan berdasarkan sistem penilaian kinerja berdasarkan kelompok. Hal ini dilakukan jika mempunyai tugas khusus yang bekerja nya bersifat tim, kompensasi yang didapat dari hasil ini berupa uang.
3. P-33 yaitu Insentif yang diberikan berdasarkan sistem penilaian dari direksi. Seperti seseorang tersebut bekerja secara profesional, baik dan sering menciptakan inovasi-inovasi baru, sehingga direksi memberikan kompensasi khusus seperti reward dan uang.

Selanjutnya, bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kepada karyawannya adalah tunjangan yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan cuti, dan dana pensiun. Jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan berupa pembiayaan penuh untuk semua penyakit yang diderita oleh karyawan maupun keluarga karyawan (istri/suami dan 3 orang anak) atau sekedar konsultasi kesehatan tanpa membayar sedikitpun. Tunjangan cuti yang diberikan PT.PLN (Persero) DJBB terdiri atas 2 yaitu cuti tahunan dan cuti besar. Tunjangan cuti tahunan diberikan satu kali dalam setahun, diberikan berdasarkan tanggal masuk pegawai atau tanggal diangkatnya seseorang menjadi pegawai. Tunjangan cuti besar diberikan satu kali dalam 6 tahun, diberikan berdasarkan tanggal masuk pegawai atau tanggal diangkatnya seseorang menjadi pegawai. Dana pensiun diberikan setiap bulannya berdasarkan tanggal di non-aktifkannya karyawan tersebut, besarnya dana tersebut mengacu kepada gaji pokok yang mereka terima.

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan di PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten juga disesuaikan dengan pendidikan dan keahlian mereka. Dibuktikan dengan tingkat *grade* yang mereka tempati disesuaikan dengan pendidikan terakhir pegawai tersebut. Tingkat *grade* tersebut terdiri dari Basic, Specific, System, Optimization, Advance dan Integration. Selain dari kesesuaian pekerjaan tersebut, PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten juga memberikan fasilitas yang mendukung keberlangsungan pekerjaan di perusahaan tersebut, salah satu contohnya adalah penyediaan fasilitas ibadah.

Kinerja dari setiap individu karyawan selalu diukur oleh perusahaan secara berkala, begitu pula dengan kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dimana kinerja individu karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dievaluasi dua kali dalam satu tahun. Data penilaian sasaran individu atau dapat disebut dengan NKI (Nilai Kinerja Individu) para karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada semester I dan II tahun 2013 dapat dilihat pada gambar 1.4 berikut:



Gambar 1.4
Persentase Hasil Penilaian Sasaran Individu
pada Tahun 2013
(dalam persen)
 (Sumber : PT PLN DJBB)

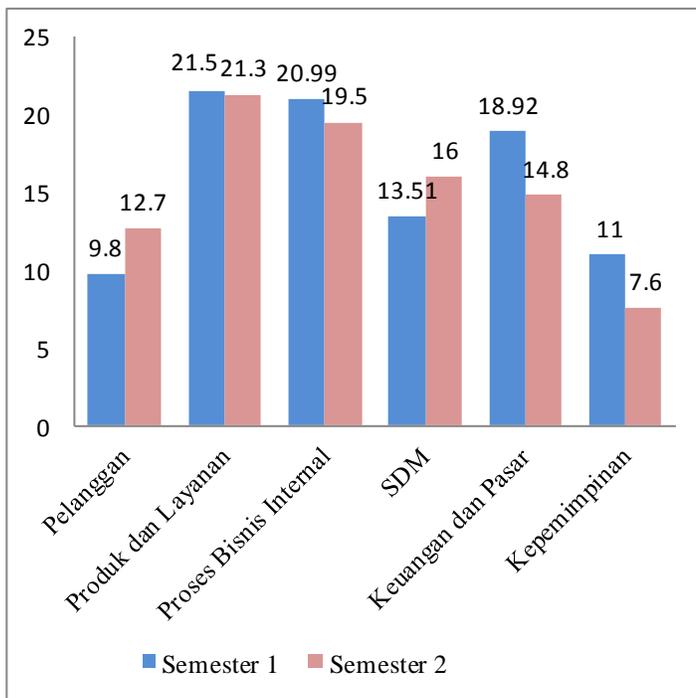
Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat 0.41% karyawan di Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten masuk dalam kategori NI (*Need Improvement*) pada semester 1 dan 0.95% pada semester 2 dimana karyawan tersebut belum mencapai target dan perlu pengembangan diri, 50% masuk dalam kategori MR (*Meet Requirement*) pada semester 1 dan 50.72% pada semester 2 dimana setiap karyawan telah mencapai target yang ditentukan, dan 49.59% masuk dalam kategori ER (*Exceed Requirement*) pada semester 1 dan 48.33 pada semester 2 dimana karyawan melampaui target yang ditentukan.

Hasil penilaian di atas yang menunjukkan nilai tertinggi adalah kategori MR (*Meet Requirement*) dimana setiap karyawan telah mencapai target yang ditentukan, namun pada semester 2 terjadi peningkatan kategori Need Improvement (NI) dari 0.41% menjadi 0.95%, artinya terjadi penurunan kinerja karyawan, sehingga karyawan dengan kategori tersebut masih perlu pengembangan diri dalam mencapai targetnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang narasumber yang menangani kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, menyatakan bahwa "Walaupun terjadi peningkatan kategori MR pada semester 2, kinerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun 2013 belum bisa dikatakan baik, karena

terdapat peningkatan kategori NI dari yang awalnya 0.41% menjadi 0.95% artinya karyawan dengan kategori tersebut masih perlu pengembangan diri. Sedangkan kinerja baik menurut PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah karyawan harus mampu mencapai target mereka setiap semesternya atau meningkat dari semester sebelumnya”

Selain kinerja individu, kesuksesan perusahaan juga dapat dicerminkan dari seberapa besar pencapaian target dari setiap indikator kunci yang digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja perusahaan tersebut. Pada Kantor Distribusi PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, indikator kunci yang digunakan untuk mengukur pencapaian target kinerja perusahaan adalah indikator pelanggan, produk & layanan, proses bisnis internal, SDM, keuangan dan pasar, serta kepemimpinan. Di bawah ini terdapat gambar 1.5 yang menjelaskan persentase pencapaian target kinerja perusahaan pada semester I dan II tahun 2013.



Gambar 1.5
Persentase Pencapaian Target Kinerja
Perusahaan pada tahun 2013
 (Sumber : Data Hasil Pengolahan)

Melalui grafik diatas dapat dilihat bahwa pencapaian target perusahaan pada semester 2 menurun jika dibandingkan dengan pencapaian target perusahaan pada semester 1. Hal tersebut sama dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber yang bekerja pada bagian perencanaan di kantor PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menyebutkan bahwa, “pada semester 2 tahun 2013 kinerja PT PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menurun, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa target yang tidak tercapai dan nilai rata-rata kinerja yang menurun dari 95,26 pada semester 1 menjadi 92,0 pada semester 2 dari target nilai 100 setiap semesternya.”

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kinerja perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Peningkatan maupun penurunan kinerja perusahaan merupakan hasil dari baik buruknya kinerja setiap individu karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi eksistensi perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Sunyoto (2012:153), Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Berdasarkan data diatas, peneliti melihat bahwa belum seluruh karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah baik, beberapa diantara mereka menyatakan bahwa sistem dari pemberian kompensasi tersebut belum maksimal. Selain itu juga terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2013, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah kinerja yang menurun di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tahun 2013 tersebut dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, peneliti memilih judul untuk penelitian ini sebagai berikut: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang ada di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3. Seberapa besarkah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi yang ada pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

Kompensasi

Marwansyah (2010:269) mengatakan bahwa, "keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi." Lebih lanjut diungkapkan oleh Marwansyah (2010:269), "penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi."

Menurut Triton (2010:125), kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dibedakan dalam dua jenis:

1. Kompensasi yang bersifat finansial, adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk di dalamnya gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi yang bersifat non finansial, adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk di dalamnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kesesuaian pekerjaan, program wisata, penyediaan fasilitas, dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar (2012:172) adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan." Smith dalam Priansa dan Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa, "*Performance is output derives from processes, human otherwise,*" kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Hasibuan dalam Yani (2012:117), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2013:192), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit,

jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness*

Merupakan lamanya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost Effectiveness*

Besarnya penggunaan sumber-sumber organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

5. *Need for Supervision*

Kemampuan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen

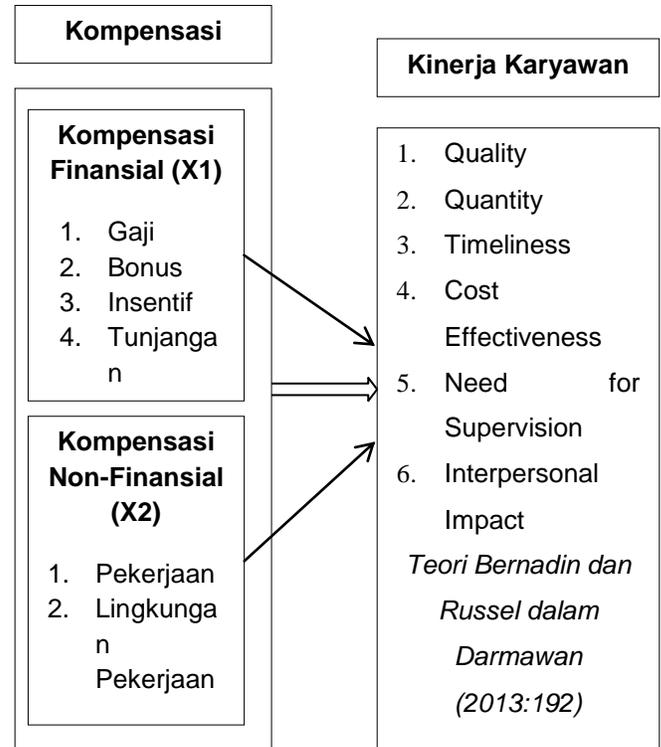
Menurut Sunyoto (2012:153), Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Selain itu Kaswan (2012:149) juga mengemukakan bahwa, tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal.

Hubungan kedua variabel tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Suseno (2014), "hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial."

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal (verifikatif). Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia (Sukmadinata, 2012:72).

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaannya dengan fenomena lain. Peneliti akan mendeskripsikan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Penelitian ini juga termasuk *causal research*. Menurut Sekaran (2008:35) "penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel

dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

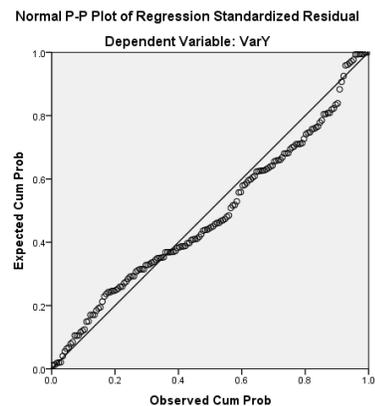
Berdasarkan jenis kelamin, dari 160 responden, persentase responden berjenis kelamin wanita adalah 36% atau sebanyak 58 orang, sedangkan yang berjenis kelamin pria adalah 64% atau sebanyak 102 orang. Jika dilihat berdasarkan usia, persentase responden yang berusia ≤ 25 tahun adalah 6% atau sebanyak 9 orang, usia 26 – 35 tahun sebesar 32% atau sebanyak 52 orang, usia 36 – 45 tahun sebesar 10% atau sebanyak 16 orang, usia 46 – 55 tahun sebesar 41% atau sebanyak 66 orang dan usia ≥ 55 tahun sebesar 11% atau sebanyak 17 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat persentase responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebesar 18% atau sebanyak 29 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan Diploma adalah sebesar 17% atau sebanyak 28 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 (S1) adalah sebesar 64% atau sebanyak 102 orang, responden yang berlatar belakang Strata-2 (S2) adalah sebesar 1% atau sebanyak 1 orang dan tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan Strata-3 (S3) atau sebesar 0%. Berdasarkan penghasilan per bulan dapat dilihat persentase responden yang memiliki penghasilan kurang dari 1 juta tidak ada atau sebesar 0%, penghasilan sebesar Rp 1 juta – Rp 4 juta yaitu sebesar 19% atau sebanyak 31 orang, penghasilan Rp 5 juta – Rp 8 juta yaitu sebesar 47% atau sebanyak 76 orang, penghasilan Rp 9 juta – Rp 12 juta yaitu sebesar 28% atau sebanyak 44 orang, dan penghasilan lebih dari Rp 12 juta sebesar 6% atau sebanyak 9 orang. Berdasarkan masa kerja dapat dilihat persentase responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebesar 3% atau sebanyak 5 orang, masa kerja 1 – 3 tahun yaitu sebesar 15% atau sebanyak 24 orang, masa kerja 4 – 6 tahun yaitu sebesar 16% atau sebanyak 26 orang, masa kerja 7 – 9 tahun yaitu sebesar 6% atau sebanyak 9 orang, masa kerja 10 – 12 tahun yaitu sebesar 1% atau sebanyak 2 orang, tidak terdapat responden dengan masa kerja 13 – 15 tahun, dan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu sebesar 59% atau sebanyak 94 orang.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, kompensasi secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 79%. Kompensasi Finansial (X1) mencapai nilai persentase sebesar 78% yang termasuk dalam kategori baik, dan Kompensasi Non Finansial (X2) mencapai nilai persentase sebesar 80% yang termasuk dalam kategori baik. Begitu juga halnya dengan Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,80%.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data variabel bebas dan variabel terikat yang berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan melihat grafik Normal P-P plot dan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Gambar 4.10 akan menunjukkan hasil uji normalitas analisis grafik Normal P-P plot.



Gambar 4.10
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P plot)
(Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2014)

Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik pada gambar 4.10 menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Analisis kedua yaitu analisis statistik menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 itu artinya data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2014)

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.36891900
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267

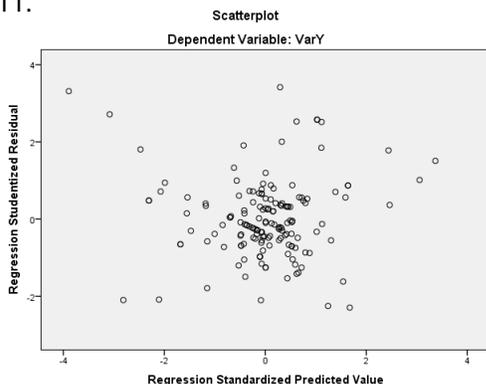
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,267 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan melihat grafik *scatterplot*, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan terjadi homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.11.



Gambar 4.11

Pada gambar 4.11 terlihat bahwa data tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data adalah homogen dan uji heteroskedastisitas telah terpenuhi. Artinya data ini layak untuk digunakan ke pengolahan selanjutnya.

Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya data yang dianalisis. Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat nilai *Sig. linearity* & *Sig. deviation from linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Sig Linearity* $< \alpha$ (0.05), dan nilai *Sig deviation from linearity* $> \alpha$ (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier.

Berdasarkan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa data variabel X1 yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar 0,065 (lebih besar dari 0,05). Begitu juga dengan variabel X2 yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar 0,015 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar 0,071 (lebih besar dari 0,05).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS 20 dengan melihat tabel *Coefficient* jika nilai (Inflation Factor) VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka model regresi yang diindikasikan terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.712	.228		7.506	.000		
Kompensasi Finansial	.175	.080	.201	2.185	.030	.546	1.831
Kompensasi Non Finansial	.306	.078	.364	3.950	.000	.546	1.831

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 yaitu nilai *tolerance* dari kompensasi finansial (X1) sebesar 0,546 dan kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,546. Nilai VIF dari kompensasi finansial (X1) sebesar 1,831 dan kompensasi non finansial (X2) sebesar 1,831. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda, analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 20, peneliti memperoleh hasil analisis regresi linear berganda yang dijelaskan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	1.712	.228	
Kompensasi Finansial	.175	.080	.201
Kompensasi Non Finansial	.306	.078	.364

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,712 + 0,175X_1 + 0,306X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai prediksi variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1, b2 = koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1 dan X2

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non Finansial

Penjelasan dari persamaan di atas, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a adalah 1,712. Artinya jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya yaitu sebesar 1,712.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai positif yaitu sebesar 0,175. Artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu kesatuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar

0,175 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial bernilai positif yaitu sebesar 0,306. Artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar satu kesatuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \rho = 0$, yang artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- b. $H_1 : \rho \neq 0$, yang artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan ini adalah pada uji statistic F. Jika F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima. Jika F hitung \geq F tabel maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20, peneliti memperoleh hasil uji F yang dijelaskan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.077	2	4.039	29.300	.000 ^b
Residual	21.640	157	.138		
Total	29.717	159			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi dimana nilai Sig lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$, yaitu $0,000 < 0,05$. Untuk F tabel diperoleh dari tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan df2 (n-k-1) atau $160-2-1 = 157$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yaitu $29,300 > 3,05$ maka H_0 ditolak. Artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hipotesis untuk uji t adalah :

- a. $H_0 = 0$, yang artinya kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- b. $H_1 \neq 0$, yang artinya kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- c. $H_0 = 0$. Artinya kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- d. $H_1 \neq 0$, yang artinya kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Nilai t hitung untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.712	.228		7.506	.000		
Kompensasi Finansial	.175	.080	.201	2.185	.030	.546	1.831
Kompensasi Non Finansial	.306	.078	.364	3.950	.000	.546	1.831

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t pada tabel distribusi dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ dan *degree of freedom* (df) = n-k-1 atau 160-2-1 = 157. Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,65455. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial (X1)
Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel kompensasi finansial kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,030. Selain itu nilai t hitung > t tabel yaitu 2,185 > 1,654, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Besaran pengaruh sebesar 0,201 atau sebesar 20,1%
- b. Kompensasi Non Finansial
Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel kompensasi non finansial kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Selain itu nilai t hitung > t tabel yaitu 3,950 > 1,654, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi

non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Besaran pengaruhnya sebesar 0,364 atau sebesar 36,4 %.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, peneliti memperoleh hasil analisis koefisien determinasi yang dijelaskan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.521 ^a	.272	.263	.37126	1.810

a. Predictors: (Constant), KompensasiNonFinansial, KompensasiFinansial

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui koefisien determinasi untuk pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 (R \text{ Square}) \times 100\% \\ &= 0,272 \times 100\% \\ &= 27,2\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebesar 27,2%. Maka nilai koefisien determinasi tersebut termasuk dalam kategori baik. Sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi yang ada di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mencapai nilai sebesar 79%, artinya kompensasi di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten termasuk dalam kategori baik, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem dalam pembayaran kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan karena indikator tersebut memiliki nilai paling rendah.
2. Kinerja karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mencapai nilai sebesar 81,80%, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten termasuk dalam kategori baik, sementara sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh adanya beberapa karyawan yang masih menemukan kendala dalam bekerja.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial memberikan pengaruh sebesar 20,1%, sedangkan kompensasi non finansial memberikan pengaruh lebih besar yaitu 36,4%, hal tersebut disebabkan karena banyak karyawan yang setuju bahwa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
4. ribusi Jawa Barat dan Banten telah sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Saran untuk Perusahaan

1. Diharapkan perusahaan menyempurnakan sistem pemberian kompensasi terkait kinerja karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, agar lebih kondusif dan nyaman, karena variabel tersebut mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hendaknya perusahaan menggali variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan variabel lain karena berdasarkan hasil penelitian variabel Kompensasi hanya memberikan pengaruh sebesar 27,2%.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya.

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Selain itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena setiap perusahaan memiliki kompensasi dan kinerja karyawan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahman, Maman. Muhidin, Sambas Ali. Somantri, Ating. 2011. "Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Cv Pustaka Setia.

- Darmawan, H. Dedit. 2013. "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[diakses 22 Maret 2014]
- Kaswan. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi" Yogyakarta: Graha Ilmu
- Logo PT PLN (Persero). (<http://www.pln.co.id/>)
[diakses 20 Maret 2014]
- Marwansyah. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua".
- PB, Triton. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas" Jakarta selatan: PT. Suka Buku.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua". Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U. 2008. "Research Methods for Business. (buku 2)". Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, Prof. Dr. 2010. "Statistika Untuk Penelitian" Bandung: Alfabeta cv 2011. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D" . Bandung : Alfabeta Cv
- _____ 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D" . Bandung : Alfabeta Cv
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunjoyo; Setiawan, Rony; Carolina, Verani; Magdalena, Nonie; Kurniawan, Albert. 2013. "Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0)". Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service
- Suseno, Eta Setyawan. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)". Vol 8 , No 2 tahun 2014.

(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/362>)
[diakses 24 Maret 2014]
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta, cv.
- Yani, H M. 2012 ."Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.