

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Aryani¹, Imam Tafriqi², Badrus Firmansyah³, Deky Endang Retnowati⁴, Putri Ramadanti⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Insan Pembangunan Indonesia

*Penulis Korespondensi: aryaninyungir@gmail.com, Imam93012@gmail.com

ABSTRAK

This research aims to determine the effect of performance appraisal and compensation on employee job satisfaction and how much influence it has on job satisfaction. The method used in this research is a quantitative method, namely the researcher goes directly to the research object. Meanwhile, the level of explanation or problem formulation is problem formulation using the associative method. The data collected and used in this research is primary data, namely data obtained from questionnaires distributed to a number of employees. The data analysis method used is the classic assumption test, namely the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Correlation coefficient test, coefficient of determination test, regression test and hypothesis test. Based on the calculation of the partial coefficient of determination test, the effect of performance appraisal on job satisfaction is 40.3%. Job satisfaction compensation was 52.2%, and simultaneously between performance assessment and job satisfaction compensation a result of 52.7% was obtained. From the partial t test between performance assessment and job satisfaction it was 8.948, and compensation and job satisfaction was 7.326, and simultaneously the F test produced a result of 11.064. So it can be concluded that there is an influence between performance appraisal and compensation on job satisfaction.

Keywords: *Performance Assessment, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yaitu suatu aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai, karena SDM merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan kegiatan organisasi (Edy Sutrisno, 2017). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki suatu akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan daya, dan serta suatu karya (rasio, rasa, dan karsa).

Apabila suatu tujuan dan keinginan sudah dijalankan ataupun diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut berharap bahwa hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan yang sudah mereka kerjakan. Faktor sumber daya manusia harus dibimbing, serta diarahkan, dan

digerakkan untuk menerapkan suatu tujuan di sebuah perusahaan, selain itu salah satu cara untuk mewujudkan suatu kinerja yang maksimal dari karyawan, maka perusahaan sangat membutuhkan penilaian kinerja karyawannya. (Harvard, 2017) Penilaian kinerja yaitu suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan dengan maksud utama penilaian kinerja yang dapat mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana yang lebih efektif.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, apakah proses yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, dan buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong

mereka agar bergairah bekerja asalkan penilaiannya jujur dan objektif. (Attwood Margaret dan Stuard Dimmock, 2017) menilai bahwa “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kerja” berarti kita terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatkannya.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat secara keseluruhan, karena dengan cara melalui penilaian tersebut dapat diketahui bahwa kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan, dimana penilaian kinerja individu diukur dan dievaluasi serta dapat menjawab pertanyaan, seberapa baik kinerja karyawan selama dalam periode waktu tertentu. Penilaian kinerja hanya akan berharga apabila dapat dilakukan secara serius dengan perhatian dan objektivitas.

Kekurangan akan hal ini akan menjadi kebiasaan birokratis yang mengganggu orang dan memakan waktu, maka perlu adanya dilakukan suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual dalam mengkomunikasikan tujuan personal, serta motivasi kinerja yang baik, akan memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif serta peran penilaian kinerja juga sangat penting, karena dapat mengukur seberapa karyawan itu berkembang di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap pembayaran. (Luthans, 2019) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Penilaian kinerja yang baik akan sangat berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja karyawan, sedangkan penilaian merupakan suatu jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Maka untuk mencapai tujuan suatu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja para karyawannya. Maka karena itu pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. (Andrew, 2015) menyatakan bahwa proses administrasi upah

dan gaji bisa disebut juga salah satu kompensasi yang dapat melibatkan suatu pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi juga merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam pekerjaan. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dengan karyawannya.

(Robbin, 2017) kepuasan kerja yaitu salah satu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan jenjang karir, serta suatu hubungan dengan karyawan lainnya, baik dari segi penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, baik dalam kemampuan bekerja, serta pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya menunjang, begitu juga sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas. Namun dalam sebuah penilaian kinerja perlu diperhatikan kembali, karena karyawan terkadang sering mengadakan complain terhadap manager atau atasan dengan ketidakpuasan nilai yang didapat, akibatnya karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan tanggung jawab yang sudah ada pada *job discription* tidak lagi dijalankan, bahkan motivasi kerja yang dulunya tinggi akan menjadi menurun.

Peranan manager atau pimpinan sangat penting dan berpengaruh dalam menilai kinerja karyawan. Karena pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya suka dan tidak suka dan penilaian agar objektivitas penilaian dapat dijaga. Bagaimanapun harapan yang akan dicapai dari hasil penilaian kinerja personal yaitu salah satunya kinerja yang baik. Maka karena itu para pimpinan

sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang dapat berkinerja baik atau tidak. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu: kehadiran, kedisiplinan, perilaku, bertanggung jawab, ketanggapan dengan *job discription*, sehingga karyawan yang mendapatkan nilai lebih dari nilai rata-rata ada pemberian balas jasa dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kerjanya masing-masing.

Perusahaan juga dituntut untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar perusahaan bisa terus berkembang. Karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan, maka mampu mengoptimalkan suatu kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan diantaranya kompensasi, penilaian keinerja, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan lain-lain.

Hasil penilaian kinerja juga sangat diperlukan sebagai masukan dan juga umpan balik dalam mempertimbangkan gaji dan kompensasi, tindakan disiplin, dan juga merupakan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan pengarahannya perbaikan serta pelatihan pengembangan sumber daya manusia berikutnya. Untuk menjamin keselarasan tujuan, maka suatu pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawannya yang berupa kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik perusahaan kepada sumber daya manusia ataupun terhadap karyawannya. Jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka biasanya kompetensi karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan kompensasi yang jauh lebih baik akan terbuka lebar sehingga karyawan akan terpacu kembali tentang serta motivasi kerja, baik dari segi kedisiplinan, tanggung jawab serta akan *job description* yang akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis yang dilakukan adalah kualitatif yang dimana untuk memperoleh hasil, dengan cara menggunakan Metode pengumpulan data, dalam penelitian ini juga

menggunakan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, angket, atau kuisioner, serta menggunakan SPSS versi 18.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan yang digunakan oleh penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan responden konsumen. Adapun kriteria valid atau tidak valid adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dengan nilai n 80 responden.

A. Uji Validitas & Uji Reabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kinerja (X_1)

No.	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	ITEM 1	0,637	0,2199	Valid
2	ITEM 2	0,654	0,2199	Valid
3	ITEM 3	0,712	0,2199	Valid
4	ITEM 4	0,727	0,2199	Valid
5	ITEM 5	0,765	0,2199	Valid
6	ITEM 6	0,699	0,2199	Valid
7	ITEM 7	0,378	0,2199	Valid
8	ITEM 8	0,705	0,2199	Valid
9	ITEM 9	0,640	0,2199	Valid
10	ITEM 10	0,574	0,2199	Valid
11	ITEM 11	0,730	0,2199	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil uji validitas menggunakan korelasi *pearson* nilai r_{hitung} untuk item 1-11 lebih besar dari r_{tabel} (0,2199) maka dapat disimpulkan bahwa ke sembilan item di atas tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)

No.	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	ITEM 1	0,641	0,2199	Valid
2	ITEM 2	0,787	0,2199	Valid
3	ITEM 3	0,751	0,2199	Valid
4	ITEM 4	0,551	0,2199	Valid
5	ITEM 5	0,528	0,2199	Valid
6	ITEM 6	0,659	0,2199	Valid
7	ITEM 7	0,74	0,2199	Valid
8	ITEM 8	0,855	0,2199	Valid
9	ITEM 9	0,502	0,2199	Valid
10	ITEM 10	0,270	0,2199	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil uji validitas menggunakan korelasi *pearson* nilai r_{hitung} untuk item 1-10 lebih besar dari r_{tabel} (0,2199) maka dapat disimpulkan bahwa ke sepuluh item di atas tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

no.	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	ITEM 1	0,417	0,2199	Valid
2	ITEM 2	0,624	0,2199	Valid
3	ITEM 3	0,621	0,2199	Valid
4	ITEM 4	0,599	0,2199	Valid
5	ITEM 5	0,600	0,2199	Valid
6	ITEM 6	0,639	0,2199	Valid
7	ITEM 7	0,466	0,2199	Valid
8	ITEM 8	0,563	0,2199	Valid
9	ITEM 9	0,640	0,2199	Valid
10	ITEM 10	0,619	0,2199	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil uji validitas menggunakan korelasi *pearson* nilai *r hitung* untuk item 1-10 lebih besar dari *r tabel* (0,2199) maka dapat disimpulkan bahwa ke sepuluh item di atas tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	11

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diatas, di dapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,871 karena nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan tingkatan reliabilitas yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 5

Hasil uji Kompensasi (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diatas, di dapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,828 karena nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan tingkatan reliabilitas yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	10

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diatas, di dapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,776

karena nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan tingkatan reliabilitas yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

B. Uji Normalitas

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas X₁, X₂ dan Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

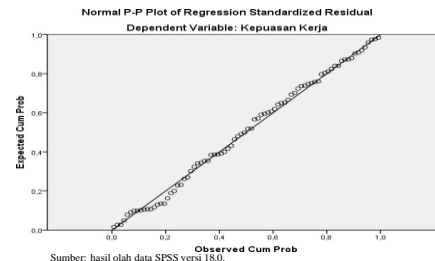
		Penilaian Kinerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	41,0875	43,3625	42,0375
	Std. Deviation	5,01439	4,67486	3,99507
Most Extreme Differences	Absolute	0,169	0,127	0,113
	Positive	0,088	0,081	0,07
	Negative	-0,169	-0,127	-0,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,514	1,135	1,014
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,02	0,152	0,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *asyp.sig.(2-tailed)* untuk variabel penilaian kinerja (X₁) sebesar 1,514 untuk variabel Kompensasi (X₂) sebesar 1,135 dan untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 1,014 karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai *asyp.sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari ke tiga variabel tersebut dapat berdistribusikan normal.



Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Grafik 1

Hasil dari Uji Normalitas Metode P-Plot
Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *p-plot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat berdistribusikan normal.

C. Uji multikolinieritas & Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	50,135	5,929		8,456	0		
1 Penilaian Kinerja	-0,053	0,086	-0,07	0,619	0,538	0,985	1,016
Kompensasi	-0,134	0,097	-0,157	1,387	0,169	0,985	1,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Dari hasil uji multikolinieritas diatas dapat dilihat dari tabel *collinearity statistics* (nilai *tolerance* dan *VIF/ Varian Inflation Factor*) diperoleh nilai *VIF* untuk variabel penilaian kinerja sebesar 0,985 dan untuk variabel kompensasi sebesar 0,985. Dikarenakan nilai *VIF* dari dua variabel *independent* tersebut < 10 dari nilai toleransi sebesar 1,016 > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah di uji multikolinieritas.

Tabel 9

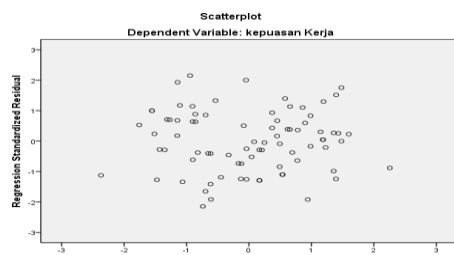
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,759	3,298		0,533	0,595	
1 Penilaian Kinerja	0,043	0,048	0,102	0,904	0,369	
Kompensasi	0,072	0,054	0,152	1,346	0,182	

a. Dependent Variable: ABSOLUTE RESIDU

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil data uji heteroskedastisitas diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai sig kepuasan kinerja sebesar 0,369 > 0,05 dan nilai sig kompensasi sebesar 0,182 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.



Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Grafik 2

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas X_1 , X_2 , dan Y dengan menggunakan metode grafik regresi maka dapat diketahui bahwa titik-titik

menyebarkan dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.

D. Uji koefisien korelasi & Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10

Hasil Uji Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja.

		Penilaian Kinerja	Kepuasan Kerja
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	0,659
	Sig. (2-tailed)		0
	N	80	80
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,659	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	80	80

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Tabel 11

Hasil Uji Korelasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

		Kompensasi	kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0,648
	Sig. (2-tailed)		0
	N	80	80
kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,648	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	80	80

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil pengujian SPSS diatas, bahwa nilai dari korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,648, artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja karena berada pada interval (0,60 – 0,799).

Tabel 12

Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel (X_1) dan (X_2)

		Penilaian Kinerja	Kompensasi
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	,524
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	80	80
Kompensasi	Pearson Correlation	,524	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	80	80

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 18.0 diperoleh nilai korelasi antara penilaian kinerja dan kompensasi adalah sebesar 0,524 artinya bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel tersebut pada interval (0,40 – 0,599) maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan variabel tersebut cukup kuat.

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,754	0,527	0,512	3,99186	0,527	41,064	2	97	0

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil pengujian SPSS versi 18.0 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari korelasi berganda antara penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,754 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu antara interval (0,60–0,799).

Tabel 14

Hasil Uji Determinan X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,751	0,403	0,51	3,01544

a. Predictor:(Contant), Penilaian Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil dari uji SPSS versi 18.0 diatas uji determinan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,403 Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh varaiabel lain.

Tabel 15

Hasil Uji Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,648	0,522	0,41	3,97603

a. Predictor:(Contant), Penilaian Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil dari uji SPSS versi 18.0 diatas uji determinan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,522 Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh varaiabel lain.

Tabel 16

Hasil Uji Determinasi X_1, X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,664	0,527	0,502	3,49186

a. Predictor: (Contant), Penilaian Kinerja, Kompensasi

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil dari uji SPSS versi 18.0 diatas uji determinasi penilaian kinerja (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai sebesar 0,527 Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh varaiabel lain.

E. Uji Regresi

Tabel 17

Hasil Uji regresi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10,680	3,696		3,817	,001
Penilaian Kinerja	,639	,086	,701	8,948	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil data SPSS diatas dapat disimpulkan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 10,680 + 0,639X_1$$

Berdasarkan dari hasil data SPSS diatas dapat disimpulkan bentuk persamaan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 10,680 artinya jika penilaian kinerja nol, maka besarnya nilai kepuasan kerja adalah sebesar 10,680 satuan.
- Nilai koefisien regresi Penilaian Kinerja (X_1) sebesar 0,639 artinya apabila Penilaian Kinerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka tingkat variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,639 unit begitu pula sebaliknya apabila nilai Penilaian Kinerja (X_1) mengalami penurunan 1 satuan maka Kepuasan Kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,639 satuan.

Tabel 18

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,540	4,173		2,392	,000
Kompensasi	,507	,096	,648	7,326	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil data SPSS versi 18.0 diatas, dapat disimpulkan bentuk seperti berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 9,540 + 0,507X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 9,540 artinya jika kompensasi nol, maka besarnya nilai kepuasan kerja adalah sebesar 9,540 satuan.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,507 artinya apabila Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka tingkat variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,507 satuan begitu pula sebaliknya apabila nilai Kompensasi (X_2) mengalami penurunan 1 satuan maka Kepuasan Kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,507 satuan.

Tabel 19

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel X_1, X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,135	3,929		1,456	,101
Penilaian Kinerja	,453	,086	,510	5,219	,000
Kompensasi	,334	,097	,157	3,387	,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Berdasarkan dari hasil data SPSS versi 18.0 diatas, dapat disimpulkan bentuk seperti berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 4,135 + 0,453X_1 + 0,334X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,135 artinya jika tidak ada kenaikan nilai variabel Penilaian Kinerja, Kompensasi, maka keputusan pembelian sebesar 4,135.
- Koefisien regresi Penilaian Kinerja (X_1) sebesar 0,453 artinya jika Penilaian Kinerja mengalami kenaikan atau

penurunan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,453 satuan.

- Koefisien regresi Kompensasi (X_2) 0,334 artinya jika Penilaian Kinerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,334 satuan.

Tabel 20

Hasil Uji t_{hitung} Variabel X_1 Terhadap Y

odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,680	3,696		3,817	,001
Penilaian Kinerja	,639	,086	,701	8,948	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Hipotesis;

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dengan tabel dengan menentukan pada $df = n - k : 80 - 2 = 78$ sehingga diperoleh sebesar 1,990 Dengan demikian H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,948 > 1,990) artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Dengan signifikansi Sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan.

Tabel 21

Hasil Uji t_{hitung} Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,540	4,173		2,392	,000
Kompensasi	,507	,096	,648	7,326	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Hipotesis:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dengan tabel dengan menentukan pada $df = n - k : 80 - 2 = 78$, sehingga diperoleh sebesar 1,990 Dengan demikian H_a diterima karena t_{hitung}

$> t_{tabel}$ ($7,326 > 1,990$) artinya secara parsial aada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan signifikansi Sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan.

Tabel 22

Hasil Uji F Hitung X_1, X_2 Terhadap Y

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1133,898	2	616,949	11,064	,000 ^a
Residual	1226,99	77	15,935		
Total	2260,887	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 18.0.

Hipotesis:

- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan uji SPSS versi 18.0 diatas hasil F_{hitung} sebesar 11,064 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada $df_1 : k - 1 : 3$ (2 variabel bebas + 1 Variabel terikat) – 1 = 2 dan $df_2 : n - k - 1 : 80 - 2 - 1 = 77$, sehingga F_{tabel} diperoleh 3,12 Dengan demikian H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,064 > 3,12$) artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Signifikansi sig $0,0000 < 0,05$ maka signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Penilaian Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi simultan antara X_1, X_2 , dengan Y yakni sebesar 0,754 dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah kuat, yang terdapat pada interval (0,60 – 0,799). Hasil perhitungan antara perhitungan determinasai Penilaian n Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,527 Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan regresi antara Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapat persamaan $Y = 4,135 + 0,453X_1 + 0,334X_2$ dan nilai konstanta 4,134 Hal ini menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai variabel Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 4,1345%. Berdasarkan uji hipotesis Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($7,326 > 1,990$) Hal ini menyatakan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan. Penilaian Kinerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan.

- a. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,948 > 1,990$) merupakan suatu Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh terdapat hasil yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,326 > 1,990$) merupakan suatu Kompensasi berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.
- c. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji f) yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($11,064 > 3,12$) Hal ini menyatakan bahwa Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Anwar DY,dkk. (2017). Managemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Hamali, Arif, Yusuf. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Melayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. R.ed Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ihsan, Nur. (2019). Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan). I ed. alfabeta, editor. Bandung: alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. R ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Juni, Doni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. R ed. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2017). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. 6 ed. alfabeta, editor. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Perusahaan Bandung: Alfabeta.
- Dr.Ir.Sutopo.S.PD M,editor. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Perusahaan, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.