

## MODEL HUBUNGAN KOMPENSASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Didin Hikmah Perkasa, Ida Royani Damayanti dan Dessy Kurniawan

Universitas Dian Nusantara

[didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id](mailto:didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id), [da.damayanti@undira.ac.id](mailto:da.damayanti@undira.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi variable kompensasi dan penilaian kinerja. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ sebanyak 71 orang sebagai sampel penelitian. Adapun metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja

**Abstract.** This Research Was Conducted To Measure Employee Job Satisfaction Which Is Influenced By Compensation Variables And Performance Appraisals. The Object Of This Research Is The Employees Of Pt. Xyz As Many As 71 People As The Research Sample. The Method In This Research Is Quantitative Descriptive Method Using Statistics In The Form Of Multiple Linear Regression Tests. The Results Of This Study Indicate That The Significant Value Of The Two Independent Variables Supports The Hypothesis. Therefore, The Test Results Of This Study Indicate That There Is An Influence Between The Compensation Variable And Performance Appraisal On Job Satisfaction.

**Keywords:** Compensation, Performance Appraisal, Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Sejak Pemerintah Indonesia menetapkannya Covid-19 sebagai bencana nasional sebagaimana tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional, secara bertahap pemerintah meminta kepada seluruh lapisan masyarakat untuk dapat mengurangi kegiatan dalam kaitannya bekerja di kantor-kantor serta menerapkan aturan melalui kebijakan *physical distancing*, karantina wilayah hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diikuti dengan pemberlakuan belajar dan bekerja dari rumah.

Bencana pandemi Covid-19 yang kita rasakan yang berdampak langsung pada kesehatan masyarakat, selain itu menyerang hampir seluruh sektor kehidupan termasuk sektor ekonomi. Banyaknya pekerja yang dirumahkan serta, banyak pekerjaan yang harus dilakukan dirumah tidak membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi.

Ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi [1].

Permasalahan dalam penelitian, bahwa hampir setiap bulan mengalami turn over karyawan. Hal ini ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan

No	Bulan	Karyawan terlambat	Karyawan Mendapat SP	Karyawan Tidak Target
1	Triwulan 1	23 Orang	4 Orang	12 Orang
2	Triwulan 2	25 Orang	5 Orang	15 Orang
3	Triwulan 3	28 Orang	8 Orang	20 Orang
4	Triwulan 4	30 Orang	12 Orang	23 Orang

(Sumber: Human Resouces Departmen)

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan terlambat, karyawan yang mendapat surat peringatan (SP) karena melanggar peraturan perusahaan dan karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang sudah disepakati antara karyawan dengan perusahaan selama 1 tahun.

Indikasi turn over tersebut terjadi karena karyawan merasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kepuasan kerja yang kurang, lingkungan yang kurang nyaman dan kompensasi yang didapatkan karyawan tersebut.

Penelitian tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja antara lain [2] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian Penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja oleh [3], bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

**Perumusan Masalah.** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada dalam rumusan masalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja.

### **KAJIAN TEORI**

**Kompensasi.** Menurut [4] mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut [5], kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut [6], kompensasi

merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut [7] kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik bersifat finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program - program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik,
4. tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

**Penilaian Kinerja.** Performance review yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*), evaluasi kinerja (*performance evaluation*), *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Manajer dan supervisor harus mengevaluasi kinerja untuk tindakan apa yang akan diambil. Performance evaluation berkaitan dengan kinerja dan pertanggungjawaban karyawan pada perusahaan. Departemen SDM menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui performance evaluation untuk mengevaluasi keberhasilan dari perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan kegiatan – kegiatan lainnya. Menurut [8] adalah :“Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.”

**Kepuasan Kerja.** Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja, adalah : Menurut [9], adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut [10] kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut [11] mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut [12] kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

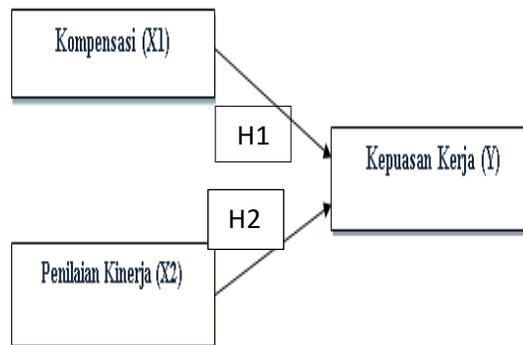
Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan karyawan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

**Rerangka Pemikiran.** Rerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.** Rerangka Pemikiran

**Hipotesis.** Hipotesis yang dibangun sebagai kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** lokasi perusahaan tempat penulis dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan dan dalam proses penelitian yaitu: PT. Jui Shin Indonesia, Kp. Madupati RT 14 RW 06 KM 18 Desa Bojomangu Kec Bojomangu Kab Bekasi Indonesia

**Desain Penelitian.** Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian. Pertama, menggunakan metode penelitian deskriptif yang digunakan penulis untuk menjelaskan kompensasi, penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [13].

Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang bersifat pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang

digunakan seberapa besar pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

**Populasi.** Populasi menurut [14] menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jui Shin Indonesia yaitu sebanyak 250 karyawan.

**Sampel.** Sampel adalah bagian yang berada didalam populasi yang di harapkan mampu mewakili populasi dalam sebuah penelitian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang diambil dari hasil populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,1)^2}$$

$$n = 71 \text{ responden}$$

Jadi, jumlah atau ukuran sampel yang diperlukan untuk diteliti adalah 71 orang untuk mendapatkan hasil dengan tingkat kepercayaan yang akurat. Metode sampling yang digunakan adalah dilakukan secara dipermudah (*Convenience Sampling*) dalam arti sampel ini nyaris tidak diandalkan, tetapi biasanya paling murah dan cepat dilakukan karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui.

**Teknik Pengumpulan Data.** Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan teknik survey untuk mendapatkan data opini individu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan divisi marketing untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Metode Analisis

**Statistik Deskriptif.** Metode analisis yang diinginkan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis data berdasarkan perhitungan statistik untuk menjawab permasalahan yang ada. Analisis kuantitatif ini juga merupakan pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh kualitas produk dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian roti Holland Bakery yaitu dengan menggunakan ANOVA.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuisisioner, karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk menentukan validitas dan reliabilitas.

**Uji Kualitas Data.** Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Uji Validitas  
Menurut [15], “Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala. Apakah *item-item* pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”.
- b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukurannya. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan reliabel. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai cronbach alpha diatas 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan di sepanjang garis 45°.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji ini berguna agar dapat menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS (*Statistical Package For Service Solution*). Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model yang dihasilkan memiliki regresi gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda.** Regresi linier berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya x dan y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas, nilai berganda dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$  (Kompensasi)

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$  (Penilaian Kinerja)

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Penilaian Kinerja

e = Standar error

**Uji Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).** Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati angka satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Uji Parsial (T).** Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> benar0benar berpengaruh terhadap variabel Y. pengujian hipotesis untuk korelasi secara manual digunakan uji T dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{rs \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - rs^2}}$$

Dimana :

- T = Nilai T<sub>hitung</sub>  
 r = Koefisiensi korelasi hasil r<sub>hitung</sub>  
 n = Jumlah responden

Pengambilan keputusan menggunakan hipotesis :

H<sub>1</sub> = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

H<sub>2</sub> = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Sedangkan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika T<sub>hitung</sub> > T<sub>table</sub>, maka H<sub>1</sub> ditolak, H<sub>2</sub> diterima.
- 2) Jika T<sub>hitung</sub> < T<sub>table</sub>, maka H<sub>1</sub> diterima, H<sub>2</sub> ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Data Responden.** Pada bab ini akan dibahas mengenai data yang diperoleh dalam penelitian. Sebagai analisis awal, akan terlebih dahulu dilakukan tinjauan mengenai data identitas responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	45	63,4	63,4	63,4
	Wanita	26	36,6	36,6	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui 45 orang (63,4% responden) berjenis kelamin pria dan 26 orang (36,6% responden) berjenis kelamin wanita. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuesioner berjenis kelamin pria.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	19	26,8	26,8	26,8
26-30 Tahun	21	29,6	29,6	56,3
31-35 Tahun	17	23,9	23,9	80,3
36-40 Tahun	5	7,0	7,0	87,3
>40 Tahun	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa data usia responden yang mengisi kuisisioner ini. Untuk usia 21-25 tahun sebanyak 19 responden. Untuk 26-30 tahun sebanyak 21 responden. Untuk 31-35 tahun sebanyak 17 responden. Untuk 36-40 tahun sebanyak 5 responden. Untuk >40 tahun sebanyak 9 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuisisioner ini berusia 26-30 tahun.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP/Sederajat	7	9,9	9,9	9,9
SMA/Sederajat	32	45,1	45,1	54,9
D3	8	11,3	11,3	66,2
S1	24	33,8	33,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa data pendidikan responden yang mengisi kuisisioner ini. Untuk SMP/Sederajat sebanyak 7 responden. Untuk SMA/Sederajat sebanyak 32 responden. Untuk D3 sebanyak 8 responden. Untuk S1 sebanyak 24 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuisisioner ini memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 32 responden.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	64	90,1	90,1	90,1
6-10 Tahun	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa data lama bekerja responden yang mengisi kuisisioner ini. Untuk jangka waktu 1-5 tahun sebanyak 64 responden. Untuk jangka waktu 6-10 tahun sebanyak 7 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuisisioner ini sudah bekerja selama 1-5 tahun.

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	64	90,1	90,1	90,1
	6-10 Tahun	7	9,9	9,9	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa data departemen responden yang mengisi kuisisioner ini. Untuk manufacturing sebanyak 31 responden. Untuk management & administration sebanyak 29 responden. Untuk finance & accounting sebanyak 8 responden. Untuk payroll & welfare sebanyak 1 responden. Untuk commercial & accounting sebanyak 8 responden. Untuk commercial & logistic sebanyak 2 responden. Dapat diketahui jumlah responden terbanyak yang mengisi kuisisioner ini berada di departemen manufacturing sebanyak 31 responden.

**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.** Nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompensasi adalah item pernyataan no. 1 dengan nilai mean 4,37. Sedangkan pernyataan no. 11 menjadi indikator terendah pada variabel kompensasi yaitu dengan nilai mean 2,89.

Nilai rata-rata tertinggi dari variabel penilaian kinerja adalah item pernyataan no. 7 dengan nilai mean 4,03. Sedangkan pernyataan no. 1 menjadi indikator terendah pada variabel penilaian kinerja yaitu dengan nilai mean 3,18.

Nilai rata-rata tertinggi dari variabel Kepuasan kinerja adalah item pernyataan no. 14 dengan nilai mean 3,66. Sedangkan pernyataan no. 12 menjadi indikator terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan nilai mean 3,13.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### a. Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk item variabel kompensasi terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,234 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel kompensasi dikatakan valid.

Hasil perhitungan pertama yang telah dilakukan untuk item variabel penilaian kinerja, ada beberapa item yang tidak valid seperti item PK6, PK7 dan PK12. Item yang tidak valid akan dibuang dan dilakukan penghitungan ulang. Hasil penghitungan ulang terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,234 sehingga dapat disimpulkan bahwa item variabel penilaian kinerja dikatakan valid.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,179 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kepuasan kerja dikatakan valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,735	0,6	Reliable
Penilaian Kinerja	0,764	0,6	Reliable
Kepuasan Kerja	0,943	0,6	Reliable

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan program SPSS didapat bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,735, variabel penilaian kinerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,764 dan variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,943. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82757702
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel X1 (kompensasi), variabel X2 (penilaian kinerja) dan Y (kepuasan kerja) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolonieritas Coefficient<sup>a</sup>Coefficients<sup>a</sup>

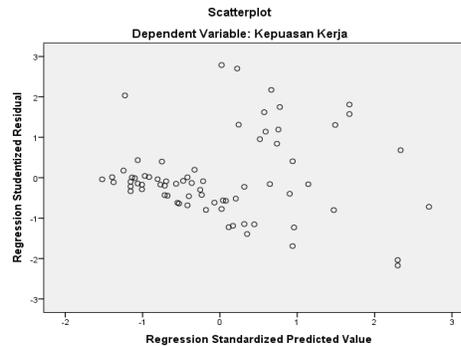
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,777	1,287
	Penilaian Kerja	,777	1,287

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X1) sebesar 0,777 dan penilaian kinerja (X2) sebesar 0,777.

Dari hasil output variance inflation factor (VIF) diketahui masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X1) sebesar 1,287, penilaian kinerja (X2) sebesar 1,287. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



**Gambar 4.** Scatterplot

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Dari gambar grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10.** Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,509	11,258		1,289	,202
Kompensasi	,381	,189	,249	2,009	,048
Penilaian Kerja	,609	,296	,255	2,054	,044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (kompensasi dan penilaian kinerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,509 + 0,381X_1 + 0,609X_2 + e$$

Dari persamaan matematis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,509 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ ketika variabel bebasnya, yaitu kompensasi (X1) dan penilaian kinerja (X2) sama dengan nol (0).
- Variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. XYZ akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,381 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel penilaian kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel penilaian kinerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. XYZ akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,609 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

**Tabel 11.** Koefisien Determinasi (  $R^2$  )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535 <sup>a</sup>	,287	,266	7,375

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,266 yang artinya 26,6% yang berarti kontribusi kepuasan kerja kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi dan penilaian kinerja. Jadi selebihnya sebesar 73,4% (100%-26,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Parsial (T).** Uji T yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kompensasi, penilaian kinerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kepuasan kerja).

**Tabel 12.** Uji Parsial (T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,509	11,256		1,269	,202
	Kompensasi	,381	,189	,249	2,009	,048
	Penilaian Kerja	,609	,296	,255	2,054	,044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS

Apabila nilai Sig. dibawah <0,05 maka ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (kompensasi, penilaian kinerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Demikian pula sebaliknya apabila nilai Sig. > 0,05 maka ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen.

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel 12 probabilitas sig kompensasi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

2. Uji Hipotesis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12 probabilitas sig penilaian kinerja sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial penilaian kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan uji  $t$  menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung sebesar 2,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah atau tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil perhitungan uji  $t$  menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung sebesar 2,054 dan nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bila karyawan mempunyai penilaian kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utama, dan Ika Rohana (2015) bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **PENUTUP**

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ akan meningkat.
2. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ maka harus dikembangkan sistem penilaian kinerja yang semakin baik.

**Saran.** Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. XYZ
  - a. Sebaiknya PT. XYZ selalu tepat waktu dalam memberikan kompensasi untuk para karyawannya, sehingga kepuasan dalam bekerja para karyawan menjadi lebih meningkat.

- b. Sebaiknya PT. XYZ memberikan kesempatan dan memfasilitasi karyawannya dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki, seperti memberikan pelatihan khusus.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, disarankan agar menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih variatif.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Utami and H. Waluyo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, 2017.
- T. Retnoningsih, B. Sunuharjo, and I. Ruhana, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, 2016.
- Andari and Nafiudin, "PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA INDAH PERSADA INDONESIA DI KOTA SERANG," *J. Ekon. Vokasi*, 2019.
- D. P. Astuti and M. S. Panggabean, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA BEBERAPA RUMAH SAKIT DI DKI JAKARTA," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, 2014, doi: 10.25105/jmpj.v7i1.527.
- P. A. Adnyana, I. W. Suwendra, and F. Yudiaatmaja, "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, 2016.
- I. Mangkunegara, "PENGARUH KARAKTERISTIK KEUANGAN DAN HASIL PEMERIKSAAN PADA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI PROVINSI SUMATERA UTARA," *J. Tata Kelola Akuntabilitas Keuang. Negara*, 2015, doi: 10.28986/jtaken.v1i2.24.
- I. S. & S. Sitohang, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Krja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jrnal Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2017.
- E. Moehariono and D. M. Si, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. 2012.
- H. Harianja, "ANALISIS VALUE ADDED SEBAGAI INDIKATOR INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA," *J. Ekon. dan Keuang.*, 2014.
- N. Nurcahyani and I. Adnyani, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, 2016.
- R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie," Jakarta Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria), 2001.
- dan S. Veithzal Rivai, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGAR," *J. Ris. Manaj. Bisnis dan Publik*, 2012.
- M. S. P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. 2008.

Sugiyono, “Metode Kuantitatif” in Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19).f,” in Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017.

Prayitno, Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. 2012.