

**PENGARUH PENILAIAN PENCAPAIAN KERJA, PROMOSI POSISI  
DAN KOMPENSASI KEUANGAN TERHADAP KEPUASAN  
KARYAWAN**

***EFFECT OF ASSESSMENT OF WORK ACHIEVEMENTS,  
PROMOTION OF POSITION AND FINANCIAL COMPENSATION TO  
EMPLOYEES SATISFACTION***

**Yimmi Syavardie<sup>1</sup>, Zulhelmi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, STIE H. Agus Salim, Bukittinggi

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN, Bukittinggi

[yimmisyavardie678@gmail.com](mailto:yimmisyavardie678@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa penilaian prestasi kerja dari atasan maupun perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya penilaian setiap waktu akan menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat bahwa indikator memiliki nilai tertinggi ( 0,639 ). Hal ini dapat disebabkan perusahaan tidak menggunakan standar kelayakan dalam sistem promosi jabatan. Hasil penelitian variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa kompensasi finansial dari perusahaan yang ditunjukkan dengan pemberian gaji, insentif, tunjangan maupun fasilitas kesehatan akan memberikan pengaruh dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,288. Hal ini berarti 28,8% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja, promosi jabatan, dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya yaitu 71,2% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*This study shows satisfactory results. The results of the research shows that job performance appraisal variabel have positive and significant influence to employee job satisfaction. These results provide empirical evidence that the performance appraisal of employers and firms shown by the assessment of each time will determine employee satisfaction. The result of this research shows that job promotion variabel has negative effect on employee job satisfaction. It is seen that the indicator has the highest score (0.639). This may be due to the company not using the eligibility standard in the promotion system. The results of financial compensation variabels have a positive and significant impact on employee job satisfaction. These results provide empirical evidence that the financial compensation of the company indicated by the provision of salaries, incentives, benefits and health facilities will have an effect on the formation of employee job satisfaction. Regression calculation results can be seen that the coefficient of determination (*adjusted R<sup>2</sup>*) obtained by 0.288. This means that 28.8% of employee job satisfaction is influenced by job performance appraisal, promotion promotion, and financial compensation, while the rest of 71.2% employee job satisfaction is influenced by other variabels not examined in this research.*

Keywords : Performance appraisal, Job Promotion, Financial Compensation, Job Satisfaction

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini dimana ilmu pengetahuan sangat di perlukan dan teknologi berkembang secara pesat maka di butuhkan manusia-manusia yang memiliki kepandaian dan kreatifitas yang tinggi dan bisa bersaing untuk menjadi tenaga kerja yang handal dan professional serta bertanggung jawab. Dalam hal ini disisi manajemen di butuhkan keahlian untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing yang tinggi dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang begitu ketat. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal dalam perolehan profit. Profit yang maksimal dapat dicapai sebuah perusahaan jika perusahaan tersebut memiliki manajemen yang bagus serta sumber daya manusia yang handal dengan kinerja tinggi. Disisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan karyawannya yang berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam usaha optimalisasi pendapatan karyawan, diperlukan motivasi dalam bekerja, selain itu juga perlu adanya penilaian terhadap prestasi kerja terhadap para karyawan, disamping itu juga dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan haruslah diperhatikan juga kesejahteraannya.

Penilaian prestasi kerja yang merupakan salah satu faktor kepuasan kerja dari karyawan yang berjalan saat ini pada PT. Ramayana Bukittinggi tidak sesuai dengan penilaian yang seharusnya. Sering kali penilaian dilakukan hanya sebatas formalitas dan cuma berpatokan dengan data penilaian yang telah dilakukan tanpa melihat perkembangan prestasi kerja ataupun penurunan prestasi kerja dari karyawan yang dinilai. Selain itu, PT.Ramayana Bukittinggi dalam hal promosi jabatan juga tidak sesuai dengan kemampuan dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan. Promosi jabatan terjadi jika ada kekosongan sebuah jabatan dan sering diisi oleh karyawan yang sangat loyal dari segi waktu terhadap perusahaan, tetapi tidak memperhatikan kemampuan akan karyawan dalam mengemban tanggung jawabnya pada posisi tersebut. Hal ini selalu menjadi tanda tanya bagi karyawan lain yang memiliki kemampuan lebih yang juga ingin mengisi posisi tersebut. Lain hal mengenai kompensasi finansial, dari segi gaji yang terjadi pada PT Ramayana Bukittinggi - kebijakan terbaru dikeluarkan dengan persetujuan dari dinas tenaga kerja, yang mana gaji karyawan pada tahun 2016 memakai dasar penggajian UMR tahun 2015, dengan tujuan untuk menghindari PHK dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pendapatan.

Dari faktor tersebut merupakan penentu kepuasan kerja karyawan, yang mana ketiga faktor diatas tidak dapat menunjang rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Bukittinggi. Bersumber dari sejumlah rujukan untuk lebih fokusnya penulis dalam penelitian ini, penulis membatasi pembahasan atau penulisan hanya pada analisis faktor psikologis karyawan mengenai penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.Ramayana Bukittinggi.

## 2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Ramayana Bukittinggi yang berlokasi di jalan Ahmad Yani no.1 Benteng Pasar Atas, Bukittinggi Sumatera Barat. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat. Dimana penelitian ini nantinya akan menjelaskan dan menggambarkan pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*), yaitu faktor psikologis sebagai variabel independent dan kepuasan karyawan sebagai variabel dependen.

## 2.1 Penilaian prestasi kerja

Didefinisikan sebagai proses manajemen yang akan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja dari karyawan. Proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan yang lalu atau prediksi prestasi kerja seorang karyawan diwaktu yang akan datang. Ketepatan penilaian prestasi kerja tergantung pada berbagai standar ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Namun walau bagaimanapun, setiap penilaian kerja harus mendapat umpan balik dari karyawan yang dinilai mengenai prestasi kerjanya, jika tidak maka penilaian prestasi kerja tersebut tidak akan merubah sifat atau perilaku seorang karyawan kepada arah yang lebih baik (As'ad, 2003).

Didalam mengevaluasi kepuasan kerja karyawan, maka penilaian prestasi kerja adalah salah satu alat ukur penilaian yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Maksud dari penilaian ini ditujukan agar dapat dilihat seberapa jauh peningkatan mutu karyawan. Hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan ini bisa kita mengetahui dimana kelebihan ataupun kekurangan aktifitas yang dinilai sehingga diperoleh *feedback* terhadap karyawan yang dinilai tersebut. Bila prestasi kerja seseorang dinilai baik, ia akan merubah sifat dan perilakunya dalam bekerja kepada arah yang baik pula diiringi dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (As'ad, 2003).

Menurut Bambang Wahyudi (2002) menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja merupakan sebagai penilaian oleh pimpinan yang dalam waktu tertentu dan sistematis berkaitan dengan prestasi kerja atau *job performance* dari karyawan yang dinilai sehingga dapat diberikan peningkatan kariernya. Sedangkan menurut Manullang yang mengutip pendapat Roger Bellow (2001) menyatakan dalam menilai Prestasi Kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan dari aktifitas seseorang karyawan perusahaan, dimana penilaian ini dapat dilaksanakan oleh seorang pimpinan atau yang diberi tugas untuk itu. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang dilimpahkan padanya. Menurut pendapat dari Veithzal Rivai (2004) menyatakan dalam Penilaian Prestasi Kerja yaitu proses yang menghasilkan karya seorang karyawan didalam ruang lingkup tanggung jawab yang diembannya.

## 2.2 Promosi Jabatan

Untuk meningkatkan maupun mempertahankan hasil dari produktivitas karyawan dalam perusahaan, peranan dari manajemen sumber daya manusia boleh dikatakan sangatlah penting dengan artikata bahwa bagaimana usaha perusahaan agar karyawan mampu dan bisa memberikan kontribusinya atau berprestasi secara optimal demi kemajuan perusahaan. Sehingga dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban pula memberikan perhatian atas apa yang dibutuhkan karyawannya baik dalam bentuk yang bersifat materil ataupun yang bersifat non materil, maka variabel Promosi Jabatan ini bisa dinyatakan sebagai salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Pendapat dari Ardana dkk. (2012) menyatakan dalam Promosi Jabatan adalah suatu proses yang dapat meningkatkan mutu pekerjaan dari suatu pekerjaan yang satu pada pekerjaan lainnya baik dalam bidang berbeda ataupun bidang yang sama dari suatu tatanan struktur organisasi perusahaan dimana karyawan memperoleh tanggung jawab ataupun wewenang yang berikan oleh perusahaan pada karyawan tersebut. Menurut pendapat dari Kostea (2009) mengatakan bahwa pada saat karyawan diberikan promosi oleh pimpinannya, maka promosi ini akan berdampak positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri dan juga terhadap karyawan lainnya. Sedangkan pendapat dari Naveed *et al.* (2011) mengatakan bahwa dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu dengan cara memberi promosi terhadap jabatan yang diemban karyawan tersebut. Sehingga dengan dipromosikan karyawan tersebut maka hal ini dapat menimbulkan sebagai salah satu cara member motivasi karyawan yang lainnya dalam meningkatkan produktifitasnya. Promosi pada jabatan karyawan ini bukan hanya semata-mata memberikan kepuasan lebih dari karyawan tersebut, akan tetapi juga karyawan tersebut akan merasa status sosialnya akan meningkat dimata karyawan lainnya.

## 2.3 Kompensasi Finansial

Merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Kurtz dan Boone (2009) mengatakan bahwa Kompensasi Finansial merupakan suatu penghargaan *ataupun* imbalan yang diberikan berbentuk uang meliputi diantaranya bonus, gaji (*salary*) dan ditambah dengan tunjangan lain. Penghargaan dengan memberi kompensasi finansial ini tentu disesuaikan dengan kelayakan dan kesesuaian terhadap tanggung jawab yang di emban karyawan. sehingga selain dari mendapatkan peningkatan kehidupan karyawan, didalam bekerjapun karyawan akan merasa lebih di hargai. Menurut Erbasi dan Arat (2012) mengatakan bahwa program kompensasi dilaksanakan oleh perusahaan dan karyawan sudah merasa adil sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Dalam memberikan kompensasi finansial pada karyawan menurut Gilbert (2004) pada umumnya dalam perspektif suatu organisasi terbagi dari tiga aspek yaitu gaji, tunjangan dan insentif. Aspek kompensasi tersebut diaplikasikan oleh perusahaan pada karyawannya seperti sebagai berikut: Gaji, Tunjangan, dan Insentif.

## 2.4 Kepuasan Kerja

Yaitu suatu kondisi emosional dalam hal ini menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana hamper semua karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Disamping itu kepuasan kerja dapat juga dimaksudkan sebagai sebuah respon emosional dari berbagai bidang pekerjaan (Kreitner, 2005). Menurut Robbins (2001), Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapat kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Locke dalam Luthans (2006) memberi definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja atau *Job Descriptive Index* (JDI) menurut Luthans dan Spector dalam Robbins (2008) yaitu, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau promosi, Supervisor atau Pimpinan, dan Rekan kerja. Terdapat dua aspek kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004) yaitu: Kepuasan intrinsik, diantaranya adalah variasi tugas, memiliki kesempatan untuk berkembang, memiliki kesempatan dalam menggunakan keahlian atau keterampilan, keyakinan, pekerjaan yang sesuai dan menantang. Sedangkan kepuasan ekstrinsik diantaranya adalah gaji (upah) yang didapat, *supervise*, jaminan kerja, status dan *prestise*.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Almasti dan Anggri (2014) dalam Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, membahas tentang Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Hasil yang diperoleh, ternyata mendapatkan nilai yang signifikan akibat Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian dari Putra, I Putu Purnama (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali ternyata berpengaruh positif. Sedang penelitian oleh Wisudawan (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UB Hotel Kota Malang. diambil kesimpulan bahwa secara simultan/bersama-sama variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UB Hotel Kota Malang,

## 3. Metode Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ramayana Bukittinggi yang berlokasi di Jalan A. Yani no.1 Benteng Pasar Atas Bukittinggi Sumatera Barat. Jenis dari penelitian yang sudah dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode sensus, dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel. Penelitian dibuat secara terstruktur atas fakta maupun karakteristik objek dan subjek

yang diamati dalam penelitian ini agar lebih tepat, dimana penelitian ini nantinya akan menjelaskan dan menggambarkan yang dipengaruhi antara satu atau lebih variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*), yaitu faktor psikologis sebagai variabel independent dan kepuasan karyawan sebagai variabel dependen. Analisis Deskripsi Variabel diantaranya:

### 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah diperoleh hasil dari data yang sudah dikumpulkan maka data akan dikumpulkan sesuai dengan variabelnya. Data dari tiap-tiap responden akan diproses dengan menggunakan program analisis data SPSS. Dalam menganalisa data metode yang digunakan adalah perhitungan secara statistic dan program analisis data SPSS juga digunakan untuk pengujian hipotesa yang telah ditentukan, apa bisa diterima atau ditolak. Pada hasil penelitian ini digunakan perhitungan statistik dengan memakai model analisis regresi dengan yang persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

### 3.2 Koefisien determinasi

Dalam pengukuran pada penilaian efektifitas model yang dapat menjelaskan variasi variabel independen. Dimana nilai dari koefisien determinasi ini yaitu antara nol dan satu. Sedang nilai R<sup>2</sup> adalah kemampuan variabel-variabel independen yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan semua dari informasi yang dibutuhkan untuk menduga nilai variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2006).

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a) Riset perpustakaan, untuk mencari buku-buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas untuk menelusuri, menelaah teori – teori yang terdapat di perpustakaan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan penelitian yang biasa terjadi karena sebab – sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuisisioner.
- b) Riset lapangan, dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden, pembagian kuisisioner dan survei langsung terhadap obyek penelitian. Dalam kuisisioner menggunakan pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Variabel pada penelitian yang sudah dilakukan ini diantaranya adalah hal – hal yang dapat membawa variasi maupun membedakan pada satu nilai (Sekaran, 2006). Dimana penelitian ini melakukan pengujian dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Untuk variabel independen pada penelitian ini yaitu penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompensasi finansial, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

INDIKATOR	ITEM
Prestasi kerja	Penilaian setiap karyawan Penilaian setiap waktu Dinilai atasan langsung
Kualitas&Kuantitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan Jumlah unit yang dihasilkan
Ketepatan Waktu	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai waktu yang tersedia Penetapan target penyelesaian pekerjaan
Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya Hasil yang maksimal

Tabel 1.  
Indikator Penilaian  
Prestasi Kerja Karyawan  
(X1)

Sumber: Moenir, 2005

Kemandirian	Komitmen kerja dan tanggung jawab Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
-------------	------------------------------------------------------------------------

INDIKATOR	ITEM
Kemampuan	1) Peningkatan kinerja 2) Menyelesaikan tugas 3) Punya jiwa kepemimpinan
Kejujuran	1) Jujur terhadap perjanjian kerja 2) Tidak meyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadi
Disiplin	Bekerja sesuai aturan perusahaan
Prestasi kerja	1) Hasil dari pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan 2) Dalam bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang diharapkan
Loyalitas	1) Membela perusahaan dari hal merugikan 2) Bekerja dengan dedikasi terhadap perusahaan
Kepemimpinan dan Komunikatif	1) Membina dan memotivasi karyawan 2) Bisa berkomunikasi lebih efektif dan dapat menerima informasi dari atasan dan juga dari bawahan

Tabel 2.  
Indikator Promosi  
Jabatan (X2)

Sumber: Fathoni, 2006

INDIKATOR	ITEM
Gaji / upah	1) Besar gaji yang diberikan 2) Kesesuaian tanggung jawab dan upah yang diberikan 3) Kesesuaian dengan peraturan pemerintah
Insentif	1) Tambahan gaji dari hasil penjualan 2) Tambahan gaji dari peningkatan produktivitas
Tunjangan	1) Diberikan asuransi kesehatan 2) Liburan yang dibiayai perusahaan
Fasilitas	1) Pengadaan kendaraan operasional 2) Pengadaan fasilitas kesehatan

Tabel 3.  
Indikator Kompensasi  
Finansial (X3)

Sumber: Rivai, 2011

INDIKATOR	ITEM
Upah	Kesesuaian antara pekerjaan dan upah yang diberikan
Promosi	Adanya kesempatan / jenjang karir.
Benefit	Adanya asuransi dari perusahaan
Contingent rewards	Rasa hormat dan diakui
Co workers	Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
Communication	Berbagai informasi dalam organisasi
Nature of work	Tugas diselesaikan dengan baik dan menyenangkan

Tabel 4.  
Indikator Kepuasan Kerja  
(Y)

Sumber: Mas'ud, 2004.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Ramayana mengalami pertumbuhan mencakup berbagai kota dan membangun perusahaan retail terbesar, saat ini Ramayana memiliki 104 toko di 42 kota dengan total area penjualan sebanyak 781.330 m<sup>2</sup> dengan jumlah karyawan sebanyak 17.867 orang. Sejarah Ramayana yang mengesankan ini dengan pertumbuhan relative cukup besar pada waktu yang singkat, selama 29 tahun dengan kerja keras telah memberikan kontribusi yang cukup besar dan dedikasi bagi seluruh karyawan dan memfokuskan bisnis terhadap masyarakat

berpenghasilan rendah dengan harga barang yang terjangkau dan menyediakan kualitas barang dengan harga murah. Dalam operasional PT. Ramayana Lestari Sentosa Bukittinggi mempekerjakan karyawan sebanyak 57 orang dengan posisi dan jabatan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

	Umur	Frequency	Percent
Valid	< 25	27	47.4
	25-30	23	40.4
	> 30	7	12.2
	Total	57	100.0

Dari hasil yang diperoleh pada tabel diatas dapat dijelaskan yaitu pada usia responden yang banyak adalah yang berusia < 25 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 47,4 %, kemudian disusul pada usia responden 25-30 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 40,4 % dan kemudian disusul dengan responden yang berusia > 30 tahun sebanyak 7 orang atau 12,2 %. Dari hasil ini bisa disebabkan karena pada umur < 25 tahun tersebut umumnya lebih disenangi dan lebih cepat dalam pelayanan di pusat perbelanjaan modern.

	Pendidikan	Frequency	Percent
Valid	S1	7	12.3
	SMA	50	87.7
	Total	57	100.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan SMA yakni sebanyak 50 orang atau 87,7%, diiringi responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 12,3%. Hal ini memberikan penjelasan bahwa pada umumnya karyawan PT. Ramayana Bukittinggi dengan latar belakang pendidikan SMA. Hanya pemimpin pada setiap divisi yang memiliki latar belakang pendidikan S1.

#### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk pembuktian hipotesis seberapa besar pengaruh variabel penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Bukittinggi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.387	4.702		1.571	0.122		
PENILAIAN_KERJA	0.36	0.159	0.305	2.266	0.028	0.715	1.398
PROMOSI_JABATAN	0.051	0.109	0.064	0.472	0.639	0.707	1.414
KOMPENSASI_FINANSIAL	0.342	0.119	0.354	2.882	0.006	0.856	1.168

Dependent Variabel: KEPUASAN\_KERJA

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut,

$$Y = 7.387 + 0,360 X_1 + 0,051 X_2 + 0,342 X_3 + e$$

#### PENGARUH PENILAIAN PENCAPAIAN ...

Tabel 5. Responden Menurut Umur

Sumber: Data primer diolah tahun 2017.

Tabel 6. Responden Menurut Pendidikan

Sumber: Data primer diolah tahun 2017.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Sumber: Data primer diolah tahun 2017.

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut,

- a) Koefisien 0,360 X1 dapat diartikan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika penilaian prestasi kerja karyawan ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360.
- b) Koefisien 0,051 X2 dapat diartikan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika promosi jabatan ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,051.
- c) Koefisien 0,342 X3 dapat diartikan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342.

#### 4.2 Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 8.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 <sup>a</sup>	0.327	0.288	3.224	2.105

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI\_FINANSIAL, PENILAIAN\_KERJA, PROMOSI\_JABATAN

b. Dependent Variabel: KEPUASAN\_KERJA

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,288. Hal ini berarti 28,8% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja, promosi jabatan, dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya yaitu 71,2% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa serta pengolahan data terhadap hasil penelitian yang dilakukan antara variabel independen dan variabel dependen yakni penilaian prestasi kerja, promosi jabatan, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Bukittinggi maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

- 1) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Almasti, D., & Anggri, P. S. (2014). *Pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada cv. Bio karya ite kota curup kabupaten rejang lebong provinsi bengkulu* (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu).
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2003). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.

- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136.
- Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Fred, L. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andi*.
- Mas'Ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194.
- Koyan, I.W. (2011). Asesmen dalam pendidikan. *Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Press*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Kunto, S. A. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Kurtz, D. L., & Boone, L. E. (2008). *Contemporary business*. Cengage Learning.
- Manullang, M. (2001). Manajemen Personalia. *Yogyakarta Gajah Mada University Press*.
- Moenir. (2005). Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap pembinaan Kepegawaian. *Jakarta: Gunung Agung*.
- Naveed, A., Ahmad, U., & Bushra, F. (2011). Promotion: A predictor of job satisfaction a study of glass industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16).
- Putra, I. P. P. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 260-292. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall International, Ltd.
- Robbins, S. (2008). Organizational behaviour, (Perilaku organisasi edisi ke sepuluh), Alih bahasa Drs. *Benyamin Molan*. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Wahyudi, B. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Sulita*.
- Wisudawan, A. F. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UB Hotel Kota Malang. *Jurnal Fakultas Eko- nomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.