

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

JURNAL



Oleh:

Nama : Intan Putri Dewi Permata Handayani

Nomor Mahasiswa : 14311105

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam proposal ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk menyelesaikan studi mata kuliah metodologi penelitian SDM di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 16 Maret 2018

Penulis,



Intan Putri Dewi Permata Handayani

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Nama : Intan Putri Dewi Permata Handayani

Nomor Mahasiswa : 14311105

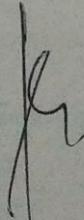
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Maret 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E, M.M

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Intan Putri Dewi Permata Handayani¹, Fereshti Nurdiana Dihan²

intanputri333@gmail.com, fereshtideevadha@gmail.com

^{1,2}Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 40 dari karyawan tetap Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Temanggung. Sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus, pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada para karyawan tetap. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16.0. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, training, and performance appraisal on employee job satisfaction. The hypothesis of this study compensation, training, and performance appraisal have a significant effect on employee job satisfaction. Subjects in this study amounted to 40 of the regular employees of the Central Bureau of Statistics (BPS) Temanggung District. The sample in this study is by using the census method, taking data using questionnaires distributed to the regular employees. Instrument test using validity test and reliability test by using SPSS 16.0. Methods of data analysis using multiple linear regression. The results show that compensation, training, and performance appraisal significantly influence both partially and simultaneously.

Keywords: Compensation, Training, Performance Assessment, Employee Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang akan dihadapi sangatlah berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bisa bekerja secara lebih efisien, efektif, dan produktif. (Simamora, 2006), menyatakan kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Kompensasi digunakan untuk memenuhi tingkat kebutuhan karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, namun juga bisa dalam bentuk tunjangan maupun bonus. Program kompensasi adalah bagian penting dari HRM. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima mempengaruhi bagaimana mereka hidup. Sehingga, kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bohlander, 2013).

Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama dalam menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir yang diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya keterbatasan kemampuan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan maka pelatihan sangat perlu untuk dilakukan karena menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Sehingga, pelatihan menjadi hal yang perlu diperhatikan sebagai awalan kerja atau setelah melakukan pekerjaan bagi karyawan. Pelatihan adalah usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran dari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan, pengetahuan, bakat, dan perilaku karyawan (Noe, 2013). Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh karyawan (Rothwell, 2013).

Karyawan merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Maka dari itu penilaian kinerja diperlukan untuk menilai seberapa kemampuan karyawan dalam menerapkan kemampuannya di dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, karena dapat menentukan imbalan yang akan diberikan dengan melihat hasil dari penilaian kinerja tersebut. (Poon, 2004) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat keputusan manajerial yang efektif jika hasilnya menyediakan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah ukuran-ukuran kinerja yang memenuhi persyaratan penilaian kinerja seperti mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai *et al*, 2011).

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu suksepsi bisnis suatu perusahaan. Karena kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung berkaitan

dengan sejauh mana pekerjaan mereka menghasilkan kepuasan seperti pembayaran, variasi dalam simulasi, pertimbangan dari atasan mereka, probabilitas promosi yang tinggi, interaksi yang dekat dengan rekan kerja (Gupta, 2013). Kesempatan untuk mempengaruhi keputusan, dan kontrol atas kecepatan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011).

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Menurut Bohlander (2013) program kompensasi adalah bagian penting dari HRM. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan merupakan biaya besar untuk pengusaha. Untuk karyawan, kompensasi yang mereka terima mempengaruhi bagaimana mereka hidup.

a. Menghubungkan Kompensasi untuk Tujuan Organisasi

Perencanaan Strategis kompensasi mencoba untuk menghubungkan imbalan karyawan untuk tujuan organisasional-organisasi tertentu. Artinya, perencanaan ini harus memfasilitasi penggunaan efektif karyawan. Oleh karena itu, program kompensasi harus fleksibel dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan baik organisasi maupun karyawan.

b. Kompensasi untuk Standar Kinerja

Penekanan saat ini di daerah kompensasi membayar untuk kinerja. Istilah ini mencakup berbagai macam pilihan kompensasi, termasuk membayar jasa, bonus tunai, dan insentif membayar. Membayar untuk standar kinerja berusaha untuk mengikat kompensasi karyawan untuk usaha karyawan dan prestasi kerja.

c. Dasar Untuk Kompensasi

Karyawan dapat dibayar pada per jam, harian, bulanan, tahunan, atau insentif dasar. Dasar lain untuk mengklasifikasikan kompensasi didasarkan pada apakah salah satu bekerja di sebuah dibebaskan atau pekerjaan tanpa kecuali seperti yang dijelaskan di bawah *Fair Labor Standards Act* (FLSA).

d. Struktur Kompensasi

Setelah pekerjaan organisasi telah dievaluasi, pekerjaan harus diberi upah. Menentukan tingkat upah dimulai dengan upah dan gaji survei.

2.2 Pelatihan

Menurut Rothwell (2003) *training* atau pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh karyawan. Adesola (2013) melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif bagi kepuasan kinerja. Menurut Bohlander (2013), cakupan pelatihan yaitu:

a. Investasi dalam Pelatihan

Pelatihan sebagai prosedur formal yang dibuat untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan. Pelatihan berbeda dengan pengembangan karena pengembangan lebih fokus kepada perluasan keterampilan seseorang.

b. Sistem Pendekatan untuk Pelatihan

Sistem pendekatan untuk pelatihan harus dilakukan agar memastikan pelatihan yang memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi dan karyawan. Tahap – tahap pelatihan yaitu:

1). Tahap 1: melakukan penilaian kebutuhan

Pihak eksekutif perusahaan harus memastikan pelatihan tepat waktu dan fokus kepada isu strategis perusahaan.

- a) Analisis Organisasi adalah analisis global dan terdiri dari tren lingkungan, tujuan organisasi, dan aliran sumber seperti teknologi, keuangan, dan manusia.
 - b) Analisis Tugas adalah tahap penilaian tingkat menengah dari kebutuhan pelatihan. Dalam fase ini pelatih mengidentifikasi tugas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan pelatihan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan sukses. Analisis tugas didasarkan pada analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.
 - c) Analisis Orang adalah analisis pelatihan kebutuhan yang berfokus pada individu. Kebutuhan pelatihan menekankan pada yang membutuhkan. Analisis ini terhubung ke penilaian kinerja.
- 2). Tahap 2: mendesain program pelatihan
Merancang lingkungan pembelajaran terkait empat bidang yaitu :
- a) Tujuan Instruksional
Tujuan ini akan dilakukan setelah analisis pelatihan-kebutuhan selesai. Tujuan – tujuannya akan memandu pengembangan isi pelatihan dan akan digunakan untuk menilai dari program pelatihan.
 - b) Kesiapan Peserta Pelatihan dan Motivasi
Dua prasyarat mempengaruhi keberhasilan orang yang menerima pelatihan yaitu kesiapan peserta pelatihan (*maturity* dan pengalaman peserta pelatihan) dan motivasi peserta pelatihan. Enam strategi dapat membantu kesiapan peserta pelatihan yaitu gunakan dorongan positif, menghilangkan ancaman dan hukuman, menjadi fleksibel, menetapkan tujuan pribadi peserta, desain instruksi menarik, dan memecah hambatan fisik dan psikologis untuk belajar.

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah hal yang penting dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan dengan lebih mudah untuk mengevaluasi dirinya sendiri sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam melakukan pekerjaan. Dimana hal tersebut dapat membuat perusahaan semakin maju dan berkembang.

Menurut Bohlander (2013), penilaian kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk membantu karyawan dalam memahami peran mereka, tujuan, dan harapan ketika datang untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Dessler (2004), mengatakan bahwa menilai kinerja adalah kegiatan memperbandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi:

- a. Penetapan standar kerja.
- b. Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan.
- c. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.

Beberapa alasan untuk menilai kinerja, antara lain:

- a. Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji karyawan.

- b. Penilaian member suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

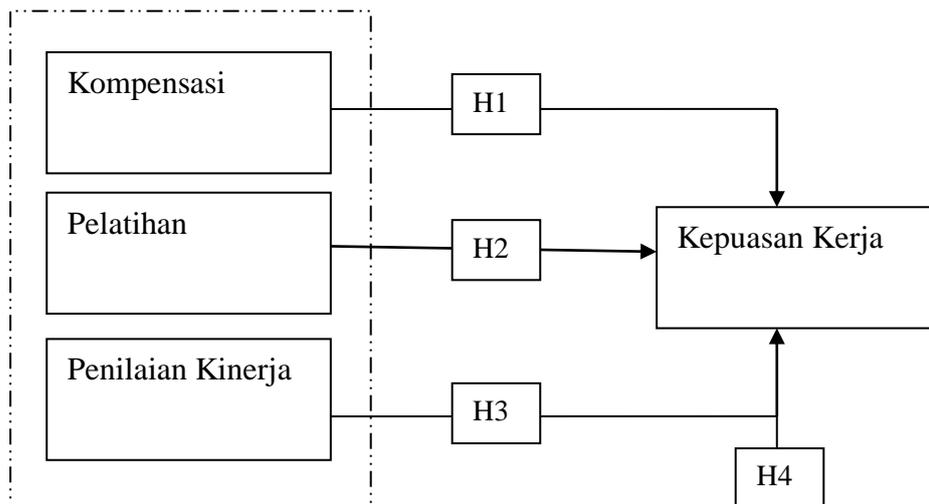
2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu gejala suatu gejala yang menarik diperhatikan dalam suatu organisasi. hal itu terjadi mengingat kepuasan kerja adalah salah satu variabel penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Werther dan Davis (1996) pada Sinambela terdapat lima keinginan pegawai dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Keadilan dalam karir, pegawai menginginkan sistem promosi yang adil dan kesempatan yang sama pula.
- b. Perhatian supervisor, pekerjaan menginginkan supervisor mereka secara aktif membantu membangun karir dan menyediakan waktu untuk membahas kinerja mereka.
- c. Pengetahuan tentang kesempatan, pegawai berharap dan mengetahui kemajuan kesempatan karir mereka.
- d. Minat pegawai, pegawai menginginkan perbedaan jumlah informasi dan yang dapat meningkatkan minat mereka.
- e. Kepuasan akan karir, pegawai mengharapkan karir dipengaruhi oleh umur dan jenis pekerjaan mereka serta tingkat perbedaan yang mereka miliki. (Sinambela, 2012).

Dari pemahaman yang telah dijabarkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa baik kompensasi, tunjangan, maupun penilaian kinerja, ketiganya memiliki peran tersendiri dan juga pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja karyawan ini dapat mempengaruhi kinerja dan juga semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan agar perusahaan lebih mudah berkembang dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

2.5 Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

- a. H1: Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- b. H2: Terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kepuasan kerja.
- c. H3: Terdapat pengaruh secara parsial antara penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja.

- d. H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini tergolong dalam penelitian sensus yang menggunakan kuesioner untuk berkomunikasi dengan responden. Data yang diperoleh merupakan hasil pengolahan sensus yang disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter. Peneliti mengambil semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih yaitu seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Temanggung yang berjumlah 40 orang. Instrumen pada penelitian ini berupa angket baku, dimana terdapat empat variabel yaitu kompensasi, pelatihan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.2 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga digunakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastitas.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas adalah data yang digunakan berdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolinearitas dengan nilai *Centered VIF* ditemukan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji autokorelasi menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak mengalami masalah autokorelasi. Selanjutnya, uji heterokedastitas menunjukkan hasil dimana tidak ditemukan masalah heterokedastitas pada data yang digunakan.

Tabel 4.1 Hasil Uji F

ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	5.230	3	1.743	23.855	.000*
	Residuan	2.631	36	.073		
	Total	7.861	39			

a. Predictors: (Constant), Penilaian_Kinerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan $F = 23.855$ dan p value $0,00$ maka hipotesis dinyatakan diterima karena p value kurang dari $0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.2 Hasil Uji t

Model		Coefficients*						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
β	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF				
1	(Constant)	-.076	.587		-.134	.009		
	Kompensasi	.307	.148	.308	2.068	.046	.424	2.356
	Pelatihan	.275	.147	.196	1.869	.070	.843	1.187
	Penilaian_Kinerja	.494	.165	.460	2.992	.005	.393	2.546

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) diketahui hasilnya adalah $0,046$ yang berarti $0,046 < 0,1$ sehingga diterima, variabel pelatihan (X_2) diketahui hasilnya adalah $0,070$ yang berarti $0,070 < 0,1$ sehingga diterima, dan variabel penilaian kinerja (X_3) diketahui bahwa adalah $0,005$ yang berarti bahwa $0,005 < 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Setelah melakukan uji t dengan menggunakan taraf nyata $10\% = 0,1$ yang kemudian dibandingkan dengan signifikansi probabilitas t-Tabel untuk variabel kompensasi = $0,046$ maka diketahui bahwa keputusan uji tolak H_0 karena

probabilitas t-Tabel = 0,00 < taraf nyata 10% = 0,1. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga terbukti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Bilal (2012), Muguongo *et la* (2015), Artz (2014), Nisar *et al* (2013), dan Salisu *et al* (2015), dengan hasil penelitian yang menunjukkan peningkatan kompensasi akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

4.2.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Setelah melakukan uji t dengan menggunakan taraf nyata 10% = 0,1 yang kemudian dibandingkan dengan signifikansi probabilitas t-Tabel untuk variabel pelatihan = 0,07 maka diketahui bahwa keputusan uji tolak H_0 karena probabilitas t-Tabel = 0,07 < taraf nyata 10% = 0,01. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga terbukti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh penelitian tersebut juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhter *et al* (2013), Kassar *et al* (2015), dan Hanaysha *et al* (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memberikan pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Setelah melakukan uji t dengan menggunakan taraf nyata 10% = 0,1 yang kemudian dibandingkan dengan signifikansi probabilitas F-Tabel untuk variabel Penilaian Kinerja = 0,005 maka diketahui bahwa keputusan uji tolak H_0 karena probabilitas F-Tabel = 0,005 < taraf nyata 10% = 0,01. Hal ini berarti semakin tinggi penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga terbukti bahwa penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Akhter *et al* (2013), Kelly, *et al* (2008),

Abdelhadi, *et al* (2015), dan Lira *et al* (2015) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Setelah melakukan uji F dengan menggunakan taraf nyata $10\% = 0,1$ yang kemudian dibandingkan dengan signifikansi probabilitas F-Tabel = 0,00 maka diketahui bahwa keputusan uji tolak H_0 karena probabilitas F-Tabel = 0,00 < taraf nyata $10\% = 0,1$. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas telah mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Yean dan Yahya (2013), Jain *et al* (2013), dan Ijigu (2015), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan paket kompensasi yang diterima memiliki pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada keempat hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhadi *et al* (2015), *Performance Appraisal System and Employee Satisfaction: The Role of Trust in Towards Supervisors*
- Akhter N (2013), *Impact of Training and Development, Performance Appraisal and Reward System on Job Satisfaction*
- Artz (2004), *Fringe Benefits and Job Satisfaction*
- Bilal. H. (2012). *Job Satisfaction of University Teachers: Impact of Working Condition and Compensation*
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 2, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, I (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Bandung: Undip.
- Hanaysha *et al* (2016), *Examining the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction*
- Hasibuan, SP. Malayu. 2004. *Manajemen SDM.*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- “Visi dan Misi BPS Temanggung” Badan Pusat Statistik Kabupaten Temanggung. Web. 11 Desember 2017. <<https://temanggungkab.bps.go.id/menu/1/visi-dan-misi.html#masterMenuTab6>>
- Ibrahim Z, *et al* (2015), *Association of Managers’ Political Interests Towards Employees’ Feelings of Distributive Justice and Job Satisfaction in Performance Appraisal System*
- Ijigu A.W (2015) “*The Effect of Selected Human Resource Management Practices on Employees’ Job Satisfaction in Ethiopian Public Banks*”
- Jain *et al* (2013), *Job Satisfaction of Employees Working in Power Industry – A Study of Guru Gobind Singh Supoer Thermal Plant in India*
- John W. C (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (Fourth Edition). California: SAGE Publication, Inc.
- Kampkotter (2014), *Performance Appraisals and Job Satisfaction*
- Kassar *et al* (2015), *Cross Cultural Training: Its Effects on The Satisfaction and Turnover of Expatriate Employee*
- Kelly, *et al* (2015), *Teachers Appraisals and its Outcomes in Singapore primary School*
- Lira *et al* (2015), *Satisfaction with A Performance Appraisal System in The Portuguese Public Sector: The Importance of Perceptions of Justice and Accuracy*
- Luthans, F (2011), *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mello J. A (2015). *Strategic Human Resource Management*. Stamford: Cengage Learning
- Muogongo M. M, *et al* (2015), *Effects of Compensation on Job Satisfaction, Among Secondary School Teachers in Maara Sub – Country of Tharaka Nithi County, Kenya*.
- Nisar *et al* (2013), *Pay Benefits and Workplace Milieu Effecting Job Satisfaction Level of University Teachers: A Case Study of Punjab University*
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. (2003). *Planning & Managing Human Resources*, 2nd Edition. Massachusetts: HRD Press.
- Salisu *et al* (2015), *The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jugawa State of Nigeria*

- Santoso, S (2000), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siregar, S (2014), *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Snell, S., & Bohlander, G. (n.d.) (2013). *Principles of Human Resources Management*. South – Western Cengage Learning.
- Sugiyono (2007), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2016), *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J (2008), *Statistik (Teori dan Aplikasi)*, Jakarta: Erlangga
- Yusi & Idris, 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*, Citrabooks Indonesia, Indonesia.