

## **DETERMINASI PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**Abdul Rauf**

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Tangerang, Tangerang, Indonesia

Corresponding Author(s) Email: [abdulrauff1974@gmail.com](mailto:abdulrauff1974@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Voltras Travel uses performance appraisal and compensation as independent variables, and work performance as the dependent variable. The purpose of this study is to determine the determination of performance appraisal and compensation for employee performance. This research uses a saturated sample technique, which means that all members of the population, in this case employees of PT. Voltras Travel, totaling 35 people. Research data were collected using a Likert scale model questionnaire. Item validity test is calculated using the Product Moment correlation coefficient, and reliability is calculated using the Cronbach Alpha coefficient. Based on the research results, the following results were obtained. first, the determination of performance appraisal (X1) on work performance (Y) is only 7.1% and the remaining 92.9% is influenced by other factors. From the t test, the tcount value is 1.587 < ttable 1.692, which means that the effect is not significant. Both the magnitude of the ability to provide compensation affects work performance by 27.2% and the remaining 72.8% is influenced by other factors. From the t test, the tcount value is 3,509 > ttable 1.692, which means that the effect is significant. And thirdly, the contribution of performance appraisal and joint compensation to employee performance is 27.2% and the remaining 72.8% is influenced by other variables. And with the calculation of the F test, the results obtained are Fcount 5.983 > Ftable 3.29 which means it is significant.*

**Keywords: Performance Appraisal, Compensation, Employee Performance**

DOI:

10.31000/combis.v4i2.7435

Article History:

Received : 10/12/2022

Reviewed : 16/12/2022

Revised : 16/12/2022

Accepted : 17/12/2022

## **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis sekarang ini dituntut mencipatakan suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam perusahaan kearah tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan harapan, apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian kinerja seharusnya menggambarkan kinerja karyawan yang sesungguhnya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja ini diharapkan karyawan merasa lebih dihargai jerih payahnya dalam melakukan pekerjaannya, serta terdapat perkembangannya.

Sebagaimana diketahui, tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu tujuan utama seseorang bekerja adalah karena adanya kompensasi. Baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu perusahaan/organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, jika imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan bagi para karyawan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan, maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

Hal inilah yang menjadi perhatian dari PT. Voltras Travel sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa travel, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam menumbuhkan rasa percaya dan kepuasan bagi pelanggannya. PT. Voltras Travel baru dalam waktu dua tahun, tepatnya per Januari 2015 menetapkan kebijakan untuk melakukan penilaian kinerja secara periodik dan hasilnya akan digunakan sebagai dasar kebijakan lainnya yang termasuk di dalamnya penentuan kompensasi kepada karyawan. Kriteria-kriteria diinformasikan kepada karyawannya secara detail dan proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara transparan, sehingga karyawan mengetahui hasil kerjanya masing-masing.

Dengan demikian pemberian kompensasi kepada karyawan dapat di rasa adil karena sesuai kinerja masing-masing karyawan. Kompensasi yang dimaksud diantaranya berupa bonus, tunjangan, kenaikan gaji setiap tahunnya, dan pengakuan karya karyawannya yang dapat berupa pujian dan penghargaan. PT. Voltras Travel mengharapkan dengan diberlakukannya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, dapat mendorong dan memicu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan menjaganya secara konsisten.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel ?
- 2) Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. VoltrasTravel ?
- 3) Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari penilaian kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.
- 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari pemberian kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari penilaian kinerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **Penilaian Kinerja**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:125), “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Selanjutnya menurut Mondy dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip Widodo (2015:137), “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu atau tim dalam menjalankan tugasnya”. Kaswan (2012:192) mengungkapkan secara singkat, “penilaian kinerja merupakan satu cara untuk melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan”.

Pendapat lainnya dari Rivai (2011:18), “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan”. Berdasarkan pengertian penilaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan melalui instrumen penilaian pada periode tertentu untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawan dan perusahaan.

Menurut Rivai (2011:52) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Meninjau ulang kinerja masa lalu.
- b. Memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
- c. Memeriksa kemampuan perusahaan.
- d. Memeriksa kemampuan individu karyawan.
- e. Menyusun target masa depan.
- f. Melihat prestasi seseorang secara tertulis.
- g. Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam perusahaan.
- h. Memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji yang sepadan dengan apa yang berlaku secara umum.

#### **Kompensasi**

Menurut Ardana, Mujiati, dan Ardana (2012:153), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Admsudiro, yang dikutip Kadarisman, 2014:9)

Menurut Ivancevich, yang dikutip Kadarisman (2014:6) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial”.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan, yang dikutip oleh Mulyadi (2015:87), “Prestasi (Kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”. Bernardin dan Russel, yang dikutip Sutrisno (2016:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **Perumusan Hipotesis**

Sujarweni (2014) mengungkapkan hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Oleh karena itu, masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini disajikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Ho1= Diduga bahwa variabel penilaian kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- Ha1= Diduga bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- Ho2= Diduga bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
- Ha2= Diduga bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang disignifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
- Ho3= Diduga bahwa variabel penilaian kinerja dan kompensasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Ha3= Diduga bahwa variabel penilaian kinerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Voltras Travel yang berjumlah 35 orang. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan bila jumlah relatif kecil, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sujarweni, 2014:72).

### **Definisi dan Pengukuran Variabel**

#### **Prestasi Kerja (Variabel Dependen)**

Prestasi kerja adalah catatan hasil-hasil dalam upaya memberikan kontribusi pada perusahaan sesuai unit kerjanya yang didasarkan pada asas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya, baik berupa kualitas maupun kuantitas kerja.

Variabel prestasi kerja diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### Penilaian Kinerja (Variabel Independen)

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim dengan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan melalui instrument penilaian pada periode tertentu untuk mengetahui klemahan dan kekuatan karyawan dan perusahaan.

Variabel penilaian kinerja diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### Pemberian Kompensasi (Variabel Independen)

Kompensasi merupakan balas jasa dalam bentuk finansial dan non finansial yang adil dan layak sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Variabel kompensasi diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi. Teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar (Ardhana12, dalam lexy J. Moleong 2002:103). Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Model penelitian regresi data sederhana dan regresi linier berganda, sebagai berikut:

#### regresi linier berganda

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

X = Variabel *independent*

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

#### Variabel Penilaian Kinerja (X<sub>1</sub>)

Tabel 1. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	13

Dari tabel 1. diatas terlihat *Cronbach Alpha* sebesar 0,814, melebihi angka signifikan 0,60. Angka tersebut menunjukkan instrumen memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab sehingga dapat disimpulkan instrumen variabel penilaian kinerja reliabel.

#### Variabel Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Tabel 2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	14

Dari tabel 2. diatas terlihat *Cronbach Alpha* sebesar 0,814, melebihi angka signifikan 0,60. Angka tersebut menunjukkan instrumen memiliki kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab sehingga dapat disimpulkan instrumen variabel pemberian kompensasi reliabel.

### Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 3. Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	14

Dari tabel 4.11 diatas terlihat *Cronbach Alpha* sebesar 0,775, melebihi angka signifikan 0,60. Angka tersebut menunjukkan instrumen memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab sehingga dapat disimpulkan instrumen variabel penilaian kinerja reliabel.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dinyatakan dengan presentasi dan digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap perubahan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan dibawah dapat diketahui besarnya sumbangan penilaian kinerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,272 atau 27,2%, dan sisanya (100% - 27,2% = 72,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.227	3.60749

- a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi, Penilaian Kinerja  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Uji t (parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).

### Uji t $X_1Y$

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstand arized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.464	6.281		7.397	.000
Penilaian Kinerja	.197	.124	.266	1.587	.122

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,587. Dan perhitungan  $t_{tabel}$  dengan kriteria tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k atau 35 - 2 = 33 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,692. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  1.587 <  $t_{tabel}$  1,692 berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.

Uji t X<sub>2</sub> Y

Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.903	6.431		5.272	.000
Pemberian Kompensasi	.401	.114	.521	3.509	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,509. Dan perhitungan  $t_{tabel}$  dengan kriteria tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k atau 35 – 2 = 33 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,692. Dengan demikian dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  3.509 >  $t_{tabel}$  1,692. Ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi dan dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 7 Hasil uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.724	2	77.862	5.983	.006 <sup>b</sup>
Residual	416.448	32	13.014		
Total	572.171	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi, Penilaian Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas, hasil  $F_{hitung}$  sebesar 5,983 kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 10% dan df 1 = 2 dan df2 = 75 sebesar 2,37. Dengan demikian bahwa  $F_{hitung}$  5,983 >  $F_{tabel}$  3,29. Ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.

Analisis Regresi

Tabel 8 Hasil uji regresi berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.226	6.986		4.900	.000
Penilaian Kinerja	-.017	.133	-.023	-.130	.897
Pemberian Kompensasi	.411	.138	.534	2.975	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Jadi persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,226 - 0,017 X_1 + 0,411 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 34,226 artinya jika penilaian kinerja ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja nilainya adalah 34,226
- b. Koefisien regresi penilaian kinerja ( $X_1$ ) sebesar 0,017 dan bertanda negatif menunjukkan mempunyai pengaruh yang berlawanan arah dengan variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan penilaian kinerja ( $X_1$ ) sebesar 1 maka variabel prestasi kerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,017.
- c. Koefisien regresi pemberian kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,411 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,411, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

## **PEMBAHASAN**

### **Determinasi Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan besarnya kemampuan penilaian kinerja mempengaruhi prestasi kerja dari hasil koefisien determinasi hanya sebesar 7,1% dan sisanya 92,9% dipengaruhi faktor-faktor lain. Dari uji t didapatkan nilai  $t_{hitung} 1.587 < t_{tabel} 1,692$ , yang berarti pengaruhnya tidak signifikan.

Temuan ini perlu menjadi perhatian serius dari PT. Voltras Travel atas kebijakan yang dilaksanakannya yaitu penilaian kinerja yang belum maksimal. Sesungguhnya karyawan sangat mendukung kebijakan tersebut, namun dalam pelaksanaannya karyawan berkeinginan agar lebih baik lagi, sehingga jerih payahnya bekerja mendapatkan hasil yang sepadan dalam keputusan kompensasi dari perusahaan dan karyawan akan berlomba-lomba dalam meningkatkan prestasinya.

### **Determinasi Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan besarnya kemampuan pemberian kompensasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi faktor-faktor lain. Dari uji t didapatkan nilai  $t_{hitung} 3.509 > t_{tabel} 1,692$ , yang berarti pengaruhnya signifikan.

Ini berarti karyawan cukup puas dengan kompensasi dari perusahaan baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. PT. Voltras Travel harus mempertahankan bahkan meningkatkan hal yang sudah baik ini agar prestasi kerja karyawannya terjaga dan tercapainya tujuan bersama. Namun demikian, perlu diperhatikan dalam butir pernyataan dalam kuesioner "saya puas dengan tunjangan transport dan uang makan yang diberikan perusahaan", dari 35 responden, sebanyak 16 responden menjawab kurang setuju dan 5 responden menjawab tidak setuju. Selayaknya ditinjau kembali pada penentuan besarnya tunjangan transport dan uang makan ini agar dapat kepuasan dari karyawan.

### **Determinasi Penilaian Kinerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Didapatkan hasil dari penelitian ini, besarnya sumbangan penilaian kinerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dan dengan perhitungan uji F didapatkan hasil  $F_{hitung} 5,983 > F_{tabel} 3,29$  yang berarti signifikan. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa penilaian kinerja dan pemberian kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga apabila kedua variabel tersebut berkurang salah satunya maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, Penilaian kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel. Dari hasil pengujian didapatkan koefisien determinasi hanya sebesar 0,071 atau 7,1%. Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Voltras Travel. Dari hasil pengujian didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,272 atau 27,2%. Secara bersama-sama penilaian kinerja dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel. Didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,272 atau 27,2%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, Ade Sadikin. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012 : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sami, Abdul, Abdul Naeem, dan Abdul Moin. 2010. *Al-Quran Ku Dengan Tajwid Blok Warna*. Jakarta : Laurant Lestari.
- Sugiyono. 2013a. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013b. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universtias Muhammadiyah Tangerang, 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Tangerang.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wulansari, Asih. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Front Liner Pada PT.Supermal Karawaci. Skripsi*. Tangerang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). THE IMPLEMENTATION OF A MANAGEMENT AUDITON HR RECRUITMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 243-251.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2023). Determinant of company value: evidence manufacturing Company Indonesia. *Calitatea*, 24(192), 183-189.

Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan By Abdul Rauf

- Ariyana, A., Enawar, E., Ramdhani, I. S., & Sulaeman, A. (2020). The application of discovery learning models in learning to write descriptive texts. *Journal of English Education and Teaching*, 4(3), 401-412.
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620-631.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.
- Gunawan, G. G., Wening, N., Supono, J., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). Successful Managers and Successful Entrepreneurs as Head of Successful Families in Building a Harmonious Family. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4904-4913.
- Hidayat, I., Ismail, T., Taqi, M., & Yulianto, A. S. (2022). Investigating In Disclosure Of Carbon Emissions: Influencing The Elements Using Panel Data. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 721-732.
- Immawati, S. A., & Rauf, A. (2020, March). Building satisfaction and loyalty of student users ojek online through the use of it and quality of service in tangerang city. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072004). IOP Publishing.
- Joko Supono, Ngadino Surip, Ahmad Hidayat Sutawidjaya, Lenny Christina Nawangsari. (2020). Model of Commitment for Sustainability Indonesian SME's Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 8772-8784. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/18715>
- Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust and satisfaction: market place consumer loyalty analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808-24817.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Riyadi, S. (2021). Effect of E-Marketing and E-CRM on E-Loyalty: An Empirical Study on Indonesian Manufactures. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 5290-5297.

Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan By Abdul Rauf

- Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability*, *15*(15), 12096.
- Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
- Suharti, E., & Ardiansyah, T. E. (2020). Fintech Implementation On The Financial Performance Of Rural Credit Banks. *Jurnal Akuntansi*, *24*(2), 234-249.
- Sukirwan, S., Muhtadi, D., Saleh, H., & Warsito, W. (2020). PROFILE OF STUDENTS'JUSTIFICATIONS OF MATHEMATICAL ARGUMENTATION. *Infinity Journal*, *9*(2), 197-212.
- Surip, N., Sutawijaya, A. H., Nawangsari, L. C., & Supono, J. (2021). Effect of Organizational Commitment on the Sustainability Firm Performance of Indonesian SMEs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, *58*(2), 6978-6991.
- Wamiliana, W., Usman, M., Warsito, W., Warsono, W., & Daoud, J. I. (2020). USING MODIFICATION OF PRIM'S ALGORITHM AND GNU OCTAVE AND TO SOLVE THE MULTIPERIODS INSTALLATION PROBLEM. *IJUM Engineering Journal*, *21*(1), 100-112.
- Wulandari, I., & Rauf, A. (2022). Analysis of Social Media Marketing and Product Review on the Marketplace Shopee on Purchase Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *11*, 274-284.
- Zatira, D., & Suharti, E. (2022). Determinant Of Corporate Social Responsibility And Its Implication Of Financial Performance. *Jurnal Akuntansi*, *26*(2), 342-357.