
THE EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL AND BONUS PROVISION ON EEMPLOYEE JOB STATISFACTION DURING THE COVID – 19 PANDEMIC CASE STUDY AT PT SUMBER MEGA JAYA COMPANY

Oleh
Dana Yulianto
Universitas Paramadina
E-mail: dana.yulianto@students.paramadina.ac.id

Article History:

Received: 16-01-2023

Revised: 24-01-2023

Accepted: 07-02-2023

Keywords:

Performance Appraisal,
Bonus Distribution, Job
Satisfaction

Abstract: *The research that has been carried out is related to how performance appraisals and bonus payments can affect employee job satisfaction at PT. Sumber Mega Jaya. The purpose of carrying out this research is to determine whether performance appraisal has an influence on job satisfaction and to find out whether bonus payments have an influence on job satisfaction. This study used respondents, namely all employees of PT. Sumber Mega Jaya totaling 76 people consisting of permanent employees and contract employees. The method of data collection used is by distributing questionnaires. Data analysis techniques used in this study using quantitative analysis techniques used for t-test, F-test and multiple regression analysis. Data analysis was carried out using the SPSS 25.0 program.*

The results in the study obtained that the employee performance appraisal variable has a positive and significant effect on the employee job satisfaction variable, with a β value of 0.507 or 50.7%, while the remaining 49.3% can be influenced by other variables that are not considered in this study. The bonus distribution variable in this study has a positive and significant effect on the job satisfaction variable with a β value of 0.237 or 23.7%, and the remaining 76.3% can be influenced by other variables that are not considered in this study.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang terstruktur dan sangat penting dari sebuah organisasi/perusahaan. Tujuan dari suatu organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan apabila SDM yang dimiliki berkualitas dan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan pendapatan dari waktu ke waktu kepada organisasi tempat mereka bekerja, maka tujuan organisasi tersebut dapat berjalan sebagai mana dimaksud. Setiap perusahaan berupaya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh dalam manajemen puncak (Sudiardhita et al., 2018). Aset terpenting bagi perusahaan yaitu memiliki karyawan yang berkompeten, karena mereka merupakan dorongan utama dalam mencapai tujuan organisasi (Khan et al., 2017).

Faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas operasional dalam perusahaan

yaitu dengan cara menambah kualitas dari SDM itu sendiri yang memiliki kompetensi, sehingga SDM yang berkualitas dan berkompeten dapat mendukung tingkat kinerja pada perusahaan (Anto et al., 2019). Dengan demikian, di dalam perusahaan perlu berusaha dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja keras dalam mencapai visi dan misi serta tujuan strategis di perusahaan. Salah satu masalah utama dari SDM yaitu dalam mencari cara terbaik guna memperoleh kepuasan karyawan. Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Sementara itu, karyawan yang tidak puas dengan kinerja tertentu akan berdampak kurang optimal pada kinerjanya (Omar et al., 2020).

Kepuasan karyawan adalah salah satu faktor terpenting yang perlu menjadi fokus utama dalam bisnis saat ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kepuasan seorang karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan cenderung akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika tidak terpenuhi, maka ketidakpuasannya dapat merugikan perusahaan, termasuk turnover yang meningkat, membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja, terjadinya peningkatan PHK, pemogokan kerja, dan perilaku negatif karyawan. Sementara itu, masalah lain yang juga dapat muncul di manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah ketidakmampuan untuk mendukung posisi dan tugas yang diberikan pada karyawan karena mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan berakhir pada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian (Supramaniam & Singaravelloo, 2020) bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

Karyawan pada umumnya akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dengan meningkatnya kinerja yang tinggi dalam bekerja maka kebutuhan mereka sebagai makhluk hidup dan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Alat motivasi pada umumnya disediakan oleh perusahaan yang berguna untuk menggerakkan dan merangsang karyawan agar bekerja keras dalam mencapai kepuasan karyawannya dalam bekerja dengan cara memberikan bonus tahunan. Sistem pemberian bonus tahunan yang tidak efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Pemberian bonus tahunan yang tidak adil dan tidak tepat, mengakibatkan motivasi kerja seorang karyawan menjadi rendah sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian (Thanan et al., 2021), menjelaskan bonus sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa agar efektif dan efisien dalam pemberian bonus akhir tahun kepada karyawan, perlu dilakukan penilaian kinerja kepada karyawan sebagai salah satu tolak ukur dalam pemberian bonus akhir tahun. Sebagaimana dinyatakan dalam (Mehrez & Alamiri, 2019), penilaian kinerja adalah pendekatan sistematis untuk menilai kinerja dan produktivitas karyawan selama periode waktu tertentu (terutama setiap tahun).

Penilaian kerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan, selain untuk menilai hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan, dan dapat menjadi kriteria bagi organisasi atau perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawannya. (Tamara et al., 2021) Bonus adalah pembayaran satu kali kepada karyawan ketika target kinerja terpenuhi dan berfungsi sebagai jumlah tambahan atas gaji pokok atas prestasi yang telah di capai. Dengan demikian, dalam pemberian bonus benar-benar penting dalam menciptakan kepuasan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan

pemberian bonus atas kinerjanya, maka karyawan akan berkontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dengan memberikan bonus tahunan terhadap karyawan, karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, dihargai, diperhatikan, dan dibutuhkan dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dan menciptakan loyalitas yang lebih besar kepada perusahaan.

PT. Sumber Mega Jaya adalah perusahaan *lifting equipment* yang telah berdiri sejak tahun 1983 yang selalu berpegang terhadap prinsip *customer first* dan *customer experience* dalam mengembangkan bisnisnya. PT. Sumber Mega Jaya (SMJ) telah mengalami berbagai kondisi perekonomian dan telah berdiri selama lebih dari 35 tahun di Indonesia, dan dapat membuktikan kepercayaan yang tidak tergoyahkan lebih dari 10.000 pelanggan yang tersebar di seluruh Indonesia. Memiliki lebih dari 3000 jenis produk *lifting equipment* dan aksesoris dari 12 merek ternama yang ada di Indonesia, PT. Sumber Mega Jaya (SMJ) merupakan salah satu pemasok Lifting terlengkap di Indonesia.

PT. Sumber Mega Jaya (SMJ) merupakan salah satu dari perusahaan yang peduli terhadap karyawan. Hal ini tercermin dalam system pemberian penghargaan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka yang didasarkan atas visi dan misi organisasi. Bentuk penghargaan yang diberikan berupa tunjangan peningkatan kinerja yang diterima setahun sekali oleh karyawan. Bonus tahunan diberikan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan dua kali dalam setahun. Penilaian kinerja ini dapat menjadi pedoman di bidang SDM untuk menunjukkan kepuasan kerja karyawan secara berkala dan teratur.

Evaluasi kinerja dilakukan oleh PT. Sumber Mega Jaya merupakan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di lingkungan kerja. Bentuk penilaian kinerja pegawai disebut Laporan Evaluasi Kinerja (LHPK). Masalah muncul ketika penilaian kinerja yang dilakukan PT. Sumber Mega Jaya dinilai masih kurang objektif dan realistis untuk hasil yang berbeda dari yang diharapkan. Banyak karyawan senior yang telah melakukan evaluasi berkala justru merasa tidak puas dengan hasil penilaian kinerja. Selain pengamatan pertama, bonus yang diterima karyawan terkesadang tidak sepadan dengan prestasi kerja karyawan sehingga menyebabkan kurang antusias karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tidak terlalu memperhatikan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Dalam penelitian (Ismi et al., 2015), menjelaskan pelaksanaan penilaian kinerja pada karyawan berperan penting dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penilaian kerja merupakan suatu aspek dalam mengevaluasi dan menilai kinerja dan tugas individu atau kinerja tim dengan tolak ukur yang jelas berdasarkan indikator yang telah ditetapkan (Rivai et al., 2013). Penilaian kinerja digunakan tidak hanya sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, tetapi juga sebagai sistem terstruktur dan formal yang membantu mengukur dan mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan bagaimana karyawan bekerja lebih efektif untuk menentukan tujuan masa depan (Deepa et al., 2014).

Penilaian kinerja memiliki tujuan dalam pelaksanaannya yaitu dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Naji et al., 2015). Tinjauan kinerja dapat digunakan sebagai langkah awal yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan meliputi promosi kenaikan jabatan, pemberian bonus, proses kenaikan gaji, penerapan tindakan disipliner, pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris terhadap

hal-hal berikut ini: *Pertama*, membuktikan dan menganalisis pengaruh dari penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Sumber Mega Jaya; *Kedua*, untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh dari pemberian bonus terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan; *Ketiga*, untuk membuktikan dan menganalisis dari pengaruh penilaian kinerja dan pemberian bonus terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT.Sumber Mega Jaya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen dijadikan sebagai alat dalam memperoleh suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan (Sugijono, 2015). Manajemen yang baik dapat mempermudah terciptanya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian, manusia perlu dikelola dengan baik karena berguna dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi sebagai salah satu fungsi utama dalam perusahaan yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Salah satu bidang dalam manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan manajemen merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) (Rivai & Sagala, 2013). (Ismi et al., 2015), bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dan memiliki peranan penting didalam segala kegiatan di perusahaan. Dalam praktiknya, SDM dikembangkan secara terpisah. Rencana SDM biasanya dikembangkan dan disajikan secara terpisah dari strategi bisnis secara keseluruhan. Padahal, karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.

MSDM juga memiliki keterkaitan dengan sistem perencanaan, pengorganisasian karyawan, pengelolaan karir karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. MSDM mencakup pekerja langsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan seni dalam mengendalikan hubungan manusia sehingga dapat dilakukan pengkajian perencanaan, persiapan karyawan, pengelolaan karir karyawan, mengevaluasi pekerjaan, kompensasi karyawan, serta hubungan antar karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu tahapan dalam mengevaluasi pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan karakteristik karyawan dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan. (Chusminah & Haryati, 2019). Alat yang dipergunakan dalam mengevaluasi dan menentukan kinerja keseluruhan pekerjaan karyawan dengan cara melaksanakan penilaian kinerja (performance appraisal) (Ismi et al., 2015). Penilaian kinerja dijadikan sebagai media untuk menginformasikan kepada karyawan tentang kinerja mereka dan ruang lingkup pekerjaan mereka dinilai oleh atasan mereka.

(Al-Jedaia & Mehrez, 2020) berpendapat bahwa *performance appraisal* (penilaian kinerja) merupakan salah satu media sistematis yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja beserta produktivitas dalam rentang waktu tertentu (kebanyakan setiap tahun). *Performance appraisal* merupakan hasil dalam proses kerja karyawan yang dilaksanakan oleh atasan dalam institusi atau karyawan yang berkewajiban pada organisasi untuk mengukur perkembangan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai perbaikan di

masa yang akan datang (Hafni, 2022). Penilaian kinerja memainkan peran sentral dalam pelaksanaan manajemen kinerja, menetapkan kinerja pada setiap karyawan yang dinilai secara teat dan adil sebagai strategi dasar dalam memberikan rewarding (penghargaan), dan mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan, bimbingan dan pengajaran.

(Dessler, 2013) penilaian kinerja (*performance appraisal*) dapat diartikan bahwa: "*Performance appraisal means evaluating an employee's current and / or past performance relative to his / her performance standards*". *Performance appraisal* (penilaian kinerja) pada dasarnya adalah salah satu bagian dari sistem manajemen kinerja. Sejalan dengan pendapat para ahli di atas, sehingga muncuk kesimpulan bahwa suatu sistem dirancang dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan standar kerja yang sudah di tetapkan pada perusahaan yaitu dengan melaksanakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) di perusahaan. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja, manajemen harus dapat mengetahui segala tindakan yang dapat dilakukan supaya dapat meningkatkan keterampilan kerja dan pengembangan pada diri karyawan sesuai dengan potensi dan keahliannya.

Tujuan Penilaian Kinerja

(Chusminah & Haryati, 2019), tujuan utama dari sistem *performance appraisal* (penilaian kinerja) merupakan media dalam memperoleh informasi yang tepat dan akurat mengenai perilaku dari kinerja karyawan dalam perusahaan. Perumusan dari tujuan *performance appraisal* akan sangat berpengaruh terhadap manfaat yang diperoleh oleh seluruh anggota organisasi, dari sudut pandang lain tujuan dari *performance appraisal* (penilaian kinerja) perlu mempertimbangkan visi dan misi dari perusahaan. Sedangkan menurut (Setiawan & Hamdan, 2019), tujuan dari penilaian kinerja digunakan untuk:

1. Memberikan umpan balik untuk karyawan dalam kegiatan kepegawaian.
2. Sebagai dasar untuk mempertimbangkan dalam menentukan sistem reward.
3. Dipergunakan dalam mempertimbangkan untuk mempromosi dan perpindahan (rotasi) karyawan.
4. Sebagai sumber informasi mengena kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam pelaksanaan penilian kinerja, proses penilaian kinerja memiliki manfaat bagi perusahaan dan karyawannya. (Sugijono, 2015), menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Manajer & karyawan menerima hasil dari penilaian kinerja mereka yang berguna unttuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Terjaminnya karyawan dalam mendapatkan kesempatan kerja yg adil untuk menempati posisi yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Mendukung program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
4. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan (meningkatkan kompensasi, mempromosikan karyawan yang berkinerja tinggi, menurunkan karyawan yang berkinerja buruk, dan mendiagnosa kesalahan dalam metode kerja).
5. Sebagai bahan evaluasi dalam penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah berlalu dengan indikator prestasi kerja yang sangat rendah.

Pengertian Bonus

(Jaya Komara, n.d.) berpendapat bonus merupakan wujud dari penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya melebihi kualitas dan kuantitas dari produktivitasnya saat ini. Sedangkan menurut

(Sampurno et al., 2013) menyampaikan bahwa bahwa bonus merupakan motivasi dan aspek untuk lebih memanfaatkan karyawan secara lebih efektif.

Bonus merupakan kompensasi atau insentif tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan baik serta menguntungkan bagi perusahaan (Thanan et al., 2021). Bonus digunakan sebagai hadiah atau bentuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Umumnya, alokasi bonus ini didasarkan pada produktivitas, keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, efisiensi, dan profitabilitas. (Johan Trihantoro, 2019), Bonus tahunan atau gaji bulan ke-13 adalah jumlah tambahan untuk karyawan diluar dari gaji yang diterima. Kebanyakan bonus tahunan akan diberikan perusahaan berdasarkan dari kinerja dan kapasitas/laba perusahaan di akhir tahun.

Bonus akan diberikan kepada karyawan apabila karyawan memiliki profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan dalam satu tahun terakhir. Penentuan besaran bonus berdasarkan dari kebijakan perusahaan dan tidak ada ketentuan khusus mengenai bonus yang diberikan. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian bonus adalah pembayaran tambahan atas upah atau gaji untuk merangsang (mendorong) pekerja agar melaksanakan tugasnya lebih efisien dan bertanggung jawab dengan harapan keuntungan yang lebih tinggi. Semakin tinggi keuntungan, semakin besar imbalan bagi karyawan., semakin tinggi keuntungan yang didapat maka makin besar bonus yang diberikan pada karyawan.

Pemberian bonus benar-benar penting dalam menunjang kepuasan kinerja karyawan sehingga produktivitasnya meningkat. Dalam hal ini, dengan adanya pemberian bonus atas pencapaian kinerja karyawan maka dapat memberikan timbal balik bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Jenis-jenis dalam Pembagian Bonus

Bonus tidak hanya membantu memperbaiki kepuasan karyawan akan tetapi dsapat memperbaiki biaya-biaya lain pada perusahaan. Menurut (Irawan, 2005), jenis-jenis pembagian bonus bagi karyawan dibagi 4 jenis, yaitu:

1. Pembagian keuntungan (*Profit sharing*)

Keuntungan dari sistem pemberian bonus yang diperoleh dari jumlah pendapatan. Setelah itu, pendapatan dikurangi dengan beban operasional atau produksi. Hasil perhitungannya adalah laba bersih.

2. Pembagian perolehan (*Gain sharing*)

Rencana pembagian pendapatan yang dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan karena meningkatkan produktivitas bisnis. Jenis insentif ini melibatkan karyawan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan produktivitas

3. Bonus lump-sum (*Lump-sum bonus*)

Merupakan uang yang dibayarkan sekaligus, dan berbeda dengan pembayaran secara bertahap dari waktu ke waktu (dengan mencicil).

4. Pembayaran untuk keahlian (*Pay for knowledge*)

Memberikan penghargaan manajerial, jasa atau pekerja profesional untuk kesuksesan mempelajari pelajaran yang spesifik. Pembayaran berbasis keterampilan digunakan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan fisik, meningkatkan upah karyawan bagi mereka yang menguasai keterampilan baru. Pembayaran untuk program pengetahuan

akan dihargai kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi pekerjaan.

Sedangkan menurut (Adytus, 2008), bentuk pemberian bervariasi sesuai dengan peraturan di perusahaan. Namun, jika telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama, isi perjanjian yang sudah diterapkan dalam praktik tentang bonus yaitu: 1). pemberian uang cash, 2). tiket umroh, 3). tiket naik haji, 4). gaji bulan, 5). pemberian pinjaman bersubsidi, dan 6). THR.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kata kepuasan sesuai dengan kamus Bahasa Inggris disebut dengan *satisfaction*. Kata *satisfaction* yang bermula dari kata bahasa latin yaitu "*satis*" dan "*facio*" *Satis* dengan artian cukup, sedangkan *facio* memiliki arti melaksanakan sesuatu dalam mencapai sesuatu, sehingga kata kepuasan dapat diterjemahkan sebagai melakukan sesuatu yang cukup atau berusaha mencapai sesuatu. (Apriyanto, 2020) Kepuasan kerja merupakan *security feeling* atau perasaan aman. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* hanyalah apa yang membuat seseorang menyukai apa yang mereka lakukan karena mereka merasa senang melakukan pekerjaannya (Siagian, 2018). Sedangkan menurut (Ayu et al., 2018) kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai hasil dari pekerjaannya yang dianggap sangat penting oleh perusahaan.

Pendapat lain (Aditya et al., 2021), kepuasan kerja meliputi sejumlah faktor seperti keadaan dan kecenderungan dari perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kedisiplinan pegawai, artinya apabila pegawai puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka tingkat kedisiplinan pegawai dapat membaik. Apabila sebaliknya, kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka disiplin karyawan akan rendah.

Dari penjelasan di atas, maka muncul pengertian dari kepuasan kerja merupakan perasaan sejahtera atau anggapan seorang karyawan yang telah menjadi kesepakatan antara harapan karyawan dengan hasil yang dicapainya, artinya jika seorang karyawan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya, maka dapat dilihat pada sikapnya terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dan segala sesuatu yang ditemui di tempat kerja dan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi dari gaji, gaya manajemen, senior, karyawan, kemungkinan promosi, kebijaksanaan dan kondisi kerja. Sebagai manajemen mampu memberikan kepuasan kerja anggota organisasi yang telah menjadi norma sukses dalam bisnis.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Doris et al., 2016) yaitu:

- a. Kejelasan peran, karena ini terjadi ketika pekerjaan memberi individu kesempatan belajar berdasarkan minat dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab mereka.
- b. Kepuasan terhadap pelatihan, dimana pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang stabil di masa depan.
- c. Kepuasan terhadap promosi, merupakan peluang untuk memperbaiki posisi struktur organisasi.

Sedangkan pendapat lain Luthan dalam (Thanan et al., 2021) menambahkan bahwa terdapat faktor terpenting dari sebuah kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja merupakan sebagai tanggapan positif seseorang terhadap kondisi dalam bekerja. Karena kepuasan kerja tidak terlihat, maka hanya bisa ditemukan.
2. Kepuasan kerja dapat ditentukan melalui hasil yang dicapai kinerja yang dilampauinya. Misalnya, jika organisasi yang berpartisipasi merasa mereka bekerja lebih keras daripada yang lain di departemen tetapi tidak diakui, mereka akan lebih memiliki sikap negatif terhadap atasan dan/atau rekan kerja mereka. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik dan adil dalam pembayarannya, maka mereka cenderung akan memiliki sikap etos kerja yang positif.
3. Kepuasan kerja dapat mewakili sejumlah sikap yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang ditanggapi secara efektif.

Indikator dari Kepuasan Kinerja

Kepuasan kerja adalah karakteristik menyenangkan, emosional dan benar-benar suka dan menyukai pekerjaannya. Tindakan ini dapat tercermin dalam etos kerja karyawan, disiplin dan prestasi kerja. (Rivai & Sagala, 2013) indikator dari kepuasan kerja dapat diukur melalui:

1. Isi dari pekerjaan,
Mengambil bentuk tugas dan tanggung jawab pekerjaan itu sendiri serta sebagai pengawasan atas pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila tugasnya menyenangkan serta dapat memberikan peluang untuk belajar dan lebih bertanggung jawab.
2. Supervisi
Adanya perhatian yang diberikan dari manajemen dan rekan kerja sehingga dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian terpenting dalam organisasi kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, manajemen yang memberikan sikap dan perilaku yang tidak menyenangkan dapat meningkatnya terjadinya turnover dan tingginya absensi pada karyawan.
3. Organisasi dan manajemen
menciptakan lingkungan kerja yang konsisten, serta memastikan akan menjamin kepuasan kerja karyawan.
4. Kesempatan untuk maju
Kesempatan dalam mendapatkan pengalaman dalam bekerja dan meningkatkan keterampilan yang profesional dan dapat memberikan kepuasan pada pekerjaan karyawan.
5. Gaji atau insentif
Bayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, apakah gaji atau insentif sudah sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil bagi karyawan.
6. Rekan kerja
Keterkaitan kerja sama dan kepedulian antar karyawan dapat menciptakan ruang lingkup pekerjaan yang menyenangkan bagi karyawan, serta menimbulkan rasa kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.
7. Kondisi pekerjaan
Kondisi yang menguntungkan dalam hal ketersediaan fasilitas kerja dan infrastruktur yang memadai tergantung pada sifat pekerjaan yang dilakukan.
Ada 5 karakteristik pekerjaan terpenting yang membuat karyawan puas menurut

(Luthans, 2011) dan (Arianto, 2017):

1. *The work itself*, yaitu sejauh mana pekerjaan dapat memberikan tugas-tugas yang menyenangkan bagi karyawan, serta memberikan kesempatan yang sama untuk belajar, dan memberikan kesempatan dalam bertanggung jawab di tempat kerja.
2. *Pay*, yaitu yaitu sistem imbalan berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, kualitas keterampilan seseorang serta pola dalam memberikan upah mampu menciptakan kepuasan kerja.
3. *Promotion opportunities*, yaitu peluang untuk mengembangkan karir di organisasi.
4. *Supervision*, yaitu kesanggupan supervisor dalam memberikan dukungan teknis dan perilaku.
 5. *Co-workers*, yaitu sejauh mana seorang karyawan memiliki kemauan teknis dan mendukung secara sosial.

Sesuai dengan penjelasan aspek kepuasan kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga indikator dari kepuasan kerja yaitu: *The work itself, Supervision, Promotion opportunities, Pay or insentif, Co-workers*. Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat memberikan gambaran terbuka mengenai kepuasan kerja karyawannya.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diperoleh dari permasalahan dalam penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2018). Sedangkan menurut Soeranto dalam ircham (2010:65), menyatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban yang diharapkan, yang mungkin benar dan juga salah. Berdasarkan penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif antara Pemberian Bonus dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif antara Penilaian Kinerja dan Pemberian Bonus dengan Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018). Sedangkan dalam pelaksanaan penelitian yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanasi (*explanatory research*). Bersifat eksplanasi (*explanatory research*) karena bertujuan untuk memperjelas hubungan antara satu variable dengan yang lainnya (Sugiyono, 2018). Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode eksplanasi (*explanatory research*) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari Penilaian Kinerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Sumber Mega Jaya. Sependapat dengan penelitian (Ismi et al., 2015), dalam penelitiannya menggunakan eksplanasi (*explanatory research*) karena untuk memperjelas hubungan antara satu variable yang lainnya.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang terdapat di perusahaan di PT. Sumber Mega Jaya sebanyak 76 orang, dengan teknik pengambilan

sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 76 orang karyawan pada PT. Sumber Mega Jaya. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulisi mengambil objek penelitian pada PT. Sumber Mega Jaya yang beralamat di Jalan Industri Raya No. A7-10, Kel. Gunung Sahari, Kec. Sawah besar, Jakarta Pusat. Penelitian yang dilakukan guna untuk melihat seberapa besar pengaruh dari penilaian kinerja dan pemberian bonus terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode pengumpulan data dalam pelaksanaan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber asli atau sumber utama yang secara umum disebut dengan nara sumber. Data primer pada pelaksanaan penelitian ini Diperoleh melalui wawancara langsung dan kuisisioner kepada responden ntuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden baik secara langsung dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap gejala atau fenomena yang diteliti.

Jawaban dari kuisisioner yang diberikan dengan menggunakan skala likert, berisikan skalasikap dengan skor pernyataan positif dan skor pernyataan negatif. Sangat setuju (Bobot 5), Setuju (Bobot 4), Kurang setuju (Bobot 3), Tidak Setuju (Bobot 2), Sangat tidak setuju (Bobot 1).

Tabel 1
Bobot dan Kategori Pengukuran Data Penelitian

Bobot	Kategori
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan didapat secara tidak langsung, Maksudnya data yang diperoleh dan didapat dengan mempelajari buku-buku, dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Teknik Analisis

Penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif statistic dan teknik analisis regresi berganda. Tekniik analisis statistik deskriptif merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan sebagai data yang telah dikumpulkan di lapangan. Sementara itu, analisis regresi berganda dapat digunakan untuk melihat seberapa baik kedua variabel independent (terikat) secara

bersamaan dapat memprediksi variabel dependen (bebas).

Pengendalian dan analisis informasi data dalam penelitian yang di dapatkan dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mampu dipahami sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada nilai-nilai penelitian yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data kuantitatif memiliki tujuan sebagai bahan pengujian hipotesis yang telah disiapkan.

Data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Observasi yang dilakukan adalah dengan melihat kinerja karyawan di PT. Sumber Mega Jaya.
2. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada parakaryawan di PT. Sumber Mega Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022 terhadap karyawan PT. Sumber Mega Jaya selaku populasi yang berjumlah 76 orang, dengan responden yang sesuai dengan teknik sampling yang digunakan berjumlah 76 orang. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner) yang diberikan kepada responden berupa angket yang berisi beberapa pernyataan untuk menjangkau data tentang pengaruh penilaian kinerja dan pemberian bonus terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menunjukkan pengaruh dari penilaian kinerja (X_1) dan pembayaran bonus (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini juga melibatkan responden dari seluruh karyawan PT. Sumber Mega Jaya yang terdiri dari 76 orang responden. Demografi responden yang memimpin dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang karyawan pria, 24 karyawan wanita, dan sebanyak 29 orang karyawan berusia 26-30 tahun, 23 orang dengan lulusan SMA, dengan masa bekerja selama 3-4 tahun untuk karyawan tetap, dan lebih dari 1 tahun pada karyawan kontrak.

Persepsi karyawan PT Sumber Mega tentang penilaian kinerja dan bonus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap setiap variabel. Persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja (X_1) dengan rata-rata 3,09 menunjukkan hasil dengan kategori sedang. Pernyataan karyawan yang memberikan rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan yang secara objektif menilai kinerja perusahaan dengan rata-rata 4,03. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan penilaian kinerja sesuai arah pencapaian dan tujuan dari perusahaan, dengan nilai rata-rata sebesar 1,37. Sehingga disimpulkan bahwa perusahaan telah melaksanakan proses penilaian kinerja yang objektif, dan perlu diperhatikan kembali arah dan realisasi tujuan dari penilaian kinerja perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap pemberian bonus (X_2) diperoleh nilai *mean* 2,64 dengan kategori sedang. Persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja (Y) kemudian di peroleh nilai rata-rata 2,97 dalam kategori sedang. Pernyataan yang memberikan rata-rata tertinggi adalah semakin lama karyawan bekerja, semakin besar bonusnya, dengan rata-rata 3,12. Dan pernyataan yang memberikan rata-rata terendah adalah Karyawan tidak akan menerima bonus apabila tidak mencapai target perusahaan diperoleh rata-rata nilai 1,47. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan bonus kepada karyawan tersebut berdasarkan masa kerja mereka, dan pencapaian tujuan perusahaan harus

dipertimbangkan kembali.

Persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja (Y) mendapat nilai rata-rata 2,97 sehingga dapat dikategorikan sedang. Pernyataan yang memberikan rata-rata penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan manajer memberikan pengarahan yang memadai terhadap pekerjaan bawahannya, dengan nilai *mean* 3,76. Sedangkan pernyataan yang memberikan rata-rata nilai terendah terdapat pada pernyataan para atasan mau mendengarkan karyawan diperoleh nilai rata-ratanya yaitu 1,80. Dengan demikian disimpulkan bahwa manajer telah memberikan pengarahan yang cukup terhadap seluruh karyawan atas pekerjaan yang harus dilaksanakan agar kinerja karyawan tidak terpengaruh dan perusahaan harus dapat mempertimbangkan kembali bahwa atasan harus mendengarkan pendapat atau keluhan dari karyawan.

1. Pengaruh Penilaian Kinerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan perolehan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada Tabel 4.19, sehingga dalam pelaksanaan penelitian ini dapat membentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 37,982 + 0,804X_1 + 0,536X_2 + e$$

Berdasarkan temuan pada variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terdapat dari hasil penelitian dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,852 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian hipotesis menolak H_0 dan menerima hipotesis H_a . Sehingga dapat dikatakan penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu (4,852) > t_{tabel} (1,666) dan diperoleh nilai P-value pada penelitian ini (0,000) < $\alpha = 0,05$.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Penilaian Kinerja (X_1), Pemberian bonus (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,982	11,231		3,382	.001
	Penilaian Kinerja	.804	.166	.507	4,852	.000
	Pemberian Bonus	.536	.237	.237	2,262	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Penelitian ini sependapat dengan penelitian (Deepa et al, 2014) bahwa sistem penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya dan menghasilkan kepuasan kerja yang sangat baik. Studi yang telah dilakukan oleh (Naji et al., 2015) menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan terdapat nilai korelasi yang positif dan signifikan antara kepercayaan dari atasan/supervisor

dan kepuasan kerja. Penelitian dari (Johan Trihantoro, 2019) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberian bonus kepada karyawan.

Dari uraian di atas, berdasarkan penelitian yang dilakukan muncul kesimpulan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. penilaian kinerja akan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, dan digunakan dalam penilaian tingkat kinerja karyawan serta dapat mengkomunikasikan hasil kinerja kepada karyawan. Dengan demikian, pada hipotesis pertama “penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja” yang memperlihatkan bahwa penelitian ini **terbukti kebenarannya**.

2. Pengaruh Pemberian Bonus (X_2) Atas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, pada variabel pemberian bonus kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai hasil perhitungan nilai t yang diperoleh sebesar **2,262** dengan nilai signifikansinya **0,027**. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian bonus memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu (**2,262**) > nilai t_{tabel} sebesar (**1,666**) dengan nilai P-value yang diperoleh yaitu (**0,027**) artinya < nilai $\alpha = 0,05$.

Sependapat dengan para penelitian sebelumnya, diantaranya yang dilakukan oleh (Thanan et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian bonus memiliki pengaruh yang signifikan dan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Temuan pada pelaksanaan penelitian ini juga mengingatkan kepada para pembuat kebijakan akan kebenaran bahwa kompensasi merupakan komponen penting dari proses pengambilan keputusan yang efektif. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Ismi et al., 2015) pada temuan menunjukkan bahwa manajemen kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, hubungan dengan manajer, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan antara manajemen dan karyawan. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Naji et al., 2015) memperlihatkan hasil bahwa pada perusahaan dalam melakukan pembayaran bonus kepada karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemberian bonus juga memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang baik, terutama mereka yang berkinerja baik atau memiliki keterampilan unik. Penelitian lain yang telah dilaksanakan oleh (Johan Trihantoro, 2019) menunjukkan pemberian bonus sangat berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembayaran bonus berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Pemberian bonus berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung dan kompensasi non finansial merupakan variabel penting bagi karyawan dalam bekerja. Salah satu cara manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kemudian hipotesis kedua “pemberian bonus berpengaruh terhadap kepuasan kerja” menunjukkan bahwa **terbukti kebenarannya**.

3. Pengaruh dari Penilaian Kinerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian simultan (uji F) dalam pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan

program SPSS 25.0 for windows, dengan standar nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $\leq 0,05\%$. Jika nilai pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada variabel independent (bebas) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat), dan jika terjadi sebaliknya nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada variabel independent (bebas) tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen (terikat). Hasil pengujian simultan (Uji F) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4786,831	2	2393,415	29,434	.000 ^b
	Residual	5935,945	73	81,314		
	Total	10722,776	75			

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa penilaian kinerja dan bonus memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Pengujian yang telah dilakukan pada uji simultan (F) nilai signifiikansi yang diperoleh yaitu kecil dari alpha ($0,000 \leq 0,05$) dan diperoleh nilai F_{hitung} yaitu **29,434** $> F_{tabel}$ sebesar **3,122**. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada penelitian ini maka H_a diterima dapat diartikan bahwa penilaian kinerja (X_1) dan pembayaran bonus (X_2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di perusahaan PT. Sumber Mega Jaya.

Penilaian kinerja dan pemberian bonus memiliki fungsi dan peranan yang penting untuk memperoleh kepuasan kerja pada karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zaputri et al., 2013). Berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilaksanakan oleh (Johan Trihantoro, 2019) bahwa penilaian kerja berdampak parsial terhadap pemberian bonus kepada karyawan. Sedangkan (Al-Jedaia & Mehrez, 2020) menunjukkan bahwa penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pemberian bonus kepada karyawan, yang berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan. Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu "penilaian kinerja dan pemberiian bonus memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja" **terbukti benar**.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah laksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan perhitungan statistik pada ppenelitian ini yaitu:

1. Adanya variabel pada X_1 yaitu penilaian kinerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Mega Jaya, hal ini dibuktikan dengan variabel penilaian kinerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu **4,852** sedangkan nilai t_{tabel} yang pada penelitian ini **1,666**, sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima H_1 , maka pada variabel penilaian kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Y). Keberadaan variabel pemberian bonus (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Sumber Mega Jaya, hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pemberian bonus (Y) sebesar **2,262** dan nilai t_{tabel} pada penelitian ini yaitu **1,666**, sehingga dapat

- disimpulkan untuk menerima H1, sehingga variabel pemberian bonus (X_2) secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengujian analisis uji simultan (F) diperoleh nilai F yaitu sebesar **29,434**. Selain itu nilai P-value yang diperoleh pada penelitian ini $\leq 0,05$, sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa pada variable penilaian kinerja (X_1) dan pemberian bonus (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
Sehingga menurut penjelasan yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa:
 1. Penilaian kinerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
 2. Pemberian bonus berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
 3. Penilaian kinerja dan pemberian bonus berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji dan Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan artikel penelitian ini dengan judul dari Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan saat pandemi Covid-19 di perusahaan PT. Sumber Mega Jaya. Akhir kata, saya menyadari bahwa dalam penulisan artikel penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saya memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun, demi perbaikan pada penulisan berikutnya dan semoga artikel penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Terima kasih

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 2(2), 159–169.
- [2] Adytus, A. (2008). *Hak karyawan atas gaji & pedoman menghitung : gaji pokok, uang lembur, gaji sundulan, insentif-bonus-THR, pajak atas gaji, iuran pensiun-pesangon, iuran jamsostek/dana sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.
- [3] Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). *The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation*. *Management Science Letters*, 10(9), 2077–2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- [4] Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (Decision. *Juita*, 3(1), 193–200.
- [5] Apriyanto, P. (2020). An Evaluation of the Effects of Work Stress, Work Load and Work Environment on Employee's Turnover: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Resources Development and Management*, 64(2017), 23–30. <https://doi.org/10.7176/jrdm/64-03>
- [6] Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9.
- [7] Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- [8] Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian

- Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- [9] Deepa et al. (2014). *Effect of Performance Appraisal System in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Productivity. The Journal Contemporary Management Research*, 72 – 82.
- [10] Dessler. (2013). *Human Resource Management, 13th Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- [11] Doris, U., Ogunjinmi, T., & Owodunni, M. (2016). Role clarity, Self-Concept and Job Satisfaction of Library Personnel in Selected University Libraries in Ogun State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(2), 9-16.
- [12] Irawan. (2005). *Bonus Karyawan Berprestasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- [13] Hafni, L. (2022). *KAJIAN TEORITIS KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI DALAM KONTEKS SPIRITUALITAS ORGANISASI Suhermin Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.
<https://www.researchgate.net/publication/360791319>
- [14] Ismi, C., Hamidah, J., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 24, Issue 2)*.
- [15] Jaya Komara, P. (n.d.). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN BONUS TAHUNAN KARYAWAN DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) (Studi Kasus: PT. Mega Fortris Indonesia). In *Jurnal Satya Informatika (Vol. 5, Issue 1)*
- [16] Johan Trihantoro. (2019). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEDLIX ASIA TEKNOLOGI JAKARTA. *Journal of Economics & Business*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- [17] Khan, Z., Khan, A. S., & Khan, I. (2017). Impact of *Performance appraisal* on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(1), 1-9.
<https://doi.org/10.13189/ujibm.2017.050101>
- [18] Luthans, F. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- [19] Mehrez, A., & Alamiri, F. (2019). An assessment of performance appraisal satisfaction levels among physicians: investigation from the healthcare sector in Qatar. *Management Science Letters*, 9(11), 1833-1846.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.008>
- [20] Naji, A., Ben Mansour, J., & Leclerc, A. (2015). "Performance appraisal System and Employee Satisfaction: The role of trust towards supervisors." *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 3(1).
<https://doi.org/10.15640/jhrmls.v3n1a3>
- [21] Omar, M. S., Mohd Salleh, N., & Abdul Aziz, S. F. (2020). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS JOB SATISFACTION AMONG POLYTECHNIC STAFF. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(13),

- 01-08. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.313001>
- [22] Rivai & Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers: Jakarta
- [23] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational behavior (15th ed.). In Syria Studies (Vol. 7, Issue 1).
- [24] Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [25] Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [26] Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy) Heru Setiawan Muhammad Hamdan Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI An-Nadwah Kuala Tungkal Abstrak A . PENDAHULUAN Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan su. *Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- [27] Siagian, T. H. dan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- [28] Supramaniam, & Singarayello. (2020). Emotional intelligence, job satisfaction and organisational performance in the Malaysian public administration. *Institutional and economic*, 77-98.
- [29] Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- [30] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [32] Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- [33] Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2020). Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organisational Performance in the Malaysian Public Administration. In *Institutions and Economies* (Vol. 12, Issue 1).
- [34] Tamara, D., Lubis, T., & Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan, U. (2021). PENGARUH PEMBERIAN BONUS DAN TUNJANGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DI PT. TELKOM KOTA MEDAN (Vol. 2, Issue 22).
- [35] Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 53–60.
- [36] Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–8.

2682

JCI

Jurnal Cakrawala Ilmiah

Vol.2, No.6, Februari 2023

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN