

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung

Chandra Wibisono

Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri

Email: Wibisonochandra97@gmail.com

Abstract *The problems that are the focus in this study are the problems of extrinsic motivation variables, achievement assessment, compensation and job satisfaction. The employee population is in cv company. Anugerah Karya Bersama Tulungagung as many as 34 people, which were made into a sample of 33 people without including 1 person who acted as director, sampling technique with a saturated sampling approach. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability instrument tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests and partial hypothesis tests tested with t tests while simultaneous hypotheses are tested with F tests. The results of this study obtained regression of $Y = 25.616 + 0.255x_1 - 0.285x_2 + 0.432x_3$. By these results it can be explained that extrinsic motivation has a partial significant influence on the job satisfaction of employees in the CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung, this can be seen from the significant value of t of $0.018 < 0.05$. Performance assessment has a partial significant influence on employee job satisfaction in the CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung, this can be seen from the significant value of t of $0.046 < 0.05$. Compensation has a partial significant influence on employee job satisfaction at CV Anugerah Karya Bersama Tulungagung, this can be seen from the significant value of t of $0.043 < 0.05$. Simultaneously extrinsic motivation, merit assessment and compensation have a significant influence on the job satisfaction of employees in the CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung, this can be seen from the significant value of F of $0.000 < 0.05$.*

Keyword : *extrinsic motivation, achievement assessment, compensation and job satisfaction*

Abstrak Masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah masalah variabel motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Populasi karyawan diperusahaan CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung sebanyak 34 orang, yang kan dijadikan sampel sebanyak 33 orang tanpa menyertakan 1 orang yang bertindak sebagai direktur, Teknik pengambilan sampel dengan pendekatan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Hasil penelitian ini diperoleh regresi sebesar $Y = 25,616 + 0,255x_1 - 0,285x_2 + 0,432x_3$. Dengan hasil ini dapat dijelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,018 < 0,05$. Penilaian prestasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,046 < 0,05$. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Anugerah Karya Bersama Tulungagung, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,043 < 0,05$. Secara simultan motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulugagung, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, kompensasi, dan kepuasan Kerja

Latar Belakang

Perusahaan tidak akan bisa berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam menentukan dan menggerakkan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan didalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia membutuhkan suatu manajerial untuk mengatur, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja mereka dengan mudah dalam hal pertanggung jawabannya terhadap perusahaan. Hal inilah yang mendasari eksistensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi (Gery Dessler 2010:4). Kemajuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan oleh perusahaan agar tujuan suatu perusahaan tersebut bisa tercapai dengan maksimal, upaya yang harus dilakukan adalah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan yang didukung dengan memberikan motivasi ekstrinsik dan penilaian prestasi.

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (T. Hani Handoko 2003:252). Motivasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi faktor dari luar diri pribadi. Motivasi ekstrinsik sangat dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya motivasi ekstrinsik maka seseorang akan mendapat dorongan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi ekstrinsik juga bisa membantu menumbuhkan minat dan partisipasi pada aktivitas yang awalnya tidak diminati. Dengan begitu, mereka tidak hanya mendapatkan imbalan, melainkan juga pengetahuan dan keterampilan baru. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat yang tinggi dan bisa menghasilkan sesuatu yang sempurna sehingga muncul rasa kepuasan kerja tersendiri pada karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Sedarmayanti 2017:143). Dengan adanya penilaian prestasi maka karyawan akan tahu hasil yang dikerjakannya selama mereka bekerja sudah maksimal atau belum, jika memang sudah maksimal maka karyawan akan berusaha mempertahankannya, namun jika belum maksimal maka karyawan akan mencoba memberikan yang terbaik. Dengan adanya penilaian prestasi perusahaan dapat mengetahui hasil pekerjaan karyawannya sudah tepat atau belum dan apakah karyawannya sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi yang dilakukan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa puas atas apa yang telah dikerjakannya selama ini dan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan juga harus bertindak adil dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Karena karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang di berikan perusahaan sesuai dengan apa yang dikerjakannya selama ini. Pada kenyataannya peningkatan kompensasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019:74). Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja merupakan petunjuk bahwa karyawan

memiliki perasaan puas dalam menjalankan tugasnya. Rasa kepuasan muncul didalam diri individu karyawan apabila pekerjaan yang dilakukannya selesai dengan sempurna dan dukungan dari perusahaan sangat berpengaruh untuk memenuhi rasa kepuasan karyawan. Pemenuhan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berupa motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi. Perusahaan harus memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam memenuhi tingkat kepuasan karyawan karena sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan observasi awal yang dilakukan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung maka diperoleh data sebagai berikut. CV. Anugerah Karya Bersama pertama kali berdiri tahun 2015, terletak di Desa Wonorejo Kecamatan Sumbergempol Kab. Tulungagung. Jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini berjumlah 30 orang, perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan es balok yang dipasarkan secara langsung kepada konsumen dengan target penjualan sebanyak 1000 balok per hari. Guna tercapainya target penjualan yang telah ditentukan maka CV. Anugerah Karya Bersama harus memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi. Semangat kerja pun harus didasari dengan tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Kurangnya motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi akan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dan secara otomatis target perusahaan tidak tercapai sehingga membuat banyaknya karyawan yang bekerja pada CV. Anugerah Karya Bersama memilih untuk *resign* karena tingkat kepuasan kerja pada perusahaan kurang diperhatikan. Tingkat kepuasan kerja harus sangat diperhatikan oleh CV. Anugerah Karya Bersama. Demi tercapainya target penjualan, maka faktor motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi dan kompensasi bisa membantu karyawan dalam mencapai tingkat kepuasan kerjanya. Bedasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang diuraikan di atas karena diduga terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugerah Karya Bersama. Maka dari itu Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung”**

Kajian Teoritis

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi 2007:1).

Menurut Winardi (2007:2) motivasi erat hubungannya dengan sumber daya manusia dimana motivasi sangat diperlukan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki karyawan maka tujuan perusahaan makin cepat tercapai dan menimbulkan rasa puas tersendiri dari karyawan yang melakukan pekerjaannya. Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut Husini Usman (2009:249) Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dalam diri sendiri. Maka Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Motivasi ekstrinsik merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya (Djamarah 2002:24).

Berdasarkan kajian teori di atas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia, motivasi intrinsik merupakan faktor pendorong yang ada dalam diri sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik sebagai acuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dipengaruhi faktor dari luar. Motivasi yang tinggi yang akan membuat karyawan bekerja optimal dan tepat sasaran.

Penilaian Prestasi

Penilaian merupakan keputusan tentang nilai. Oleh sebab itu, langkah selanjutnya sesudah melaksanakan pengukuran adalah penilaian (Cangelosi 1995:21). Prestasi sendiri merupakan tingkat kecakapan seseorang yang diraih dan dicapai pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan (Sutrisno 2016:150).

Sedangkan Kustartini (1977:22) dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja, memberikan pengertian penilaian prestasi merupakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga bisa dinilai hasilnya

Pengertian mengenai penilaian prestasi menurut Bedjo Siswanto (1987:195) dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Ancaman dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, mengemukakan pendapatnya bahwa penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan guna meningkatkan hasil kerja yang dicapai sebelumnya oleh karyawan.

Kompensasi

Kompensasi sangat mempengaruhi sumber daya manusia di perusahaan, karena kinerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan biasanya dinilai dari kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Kompensasi menurut M. Ma'rif Abdullah (2016:72) adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:118), Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Menurut Mangkunegara (2015:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dari kajian teori di atas menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang di berikan perusahaan berupa fisik maupun non fisik, pengaruhnya sangat besar terhadap kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas.

Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual

Pengertian kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992:115) adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:107) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

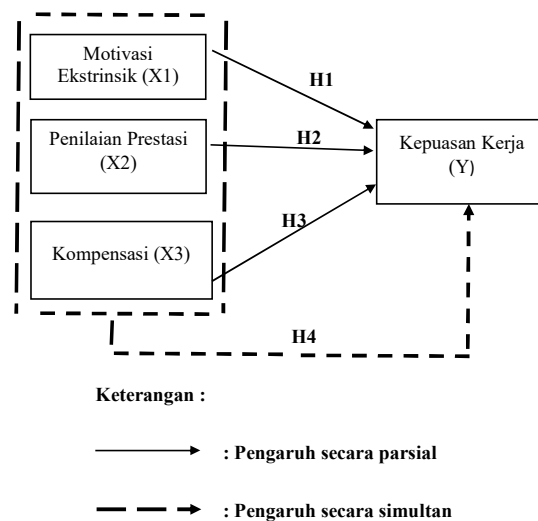
Pengertian kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan kajian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, dimana kepuasan kerja harus dipenuhi oleh perusahaan guna tercapainya cita-cita sebuah perusahaan.

Kerangka Teoritik

Gambar 2.1

Kerangka Teoritik



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dikembangkan dalam pemecahan masalah didalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) penelitian deskriptif kuantitatif merupakan proses kegiatan yang mampu menggambarkan dan menjelaskan informasi atau data dengan metode analisis akan suatu hasil kalkulasi data yang bersifat angka dan dapat diambil kesimpulanya. Menurut Hadari Nawawi (1983).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh, peristiwa, gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Nilai yang dihitung dan diperoleh

dari populasi ini disebut dengan parameter. Dengan demikian populasi yang ada diperusahaan ini berjumlah 34 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 orang, tanpa melibatkan 1 orang sebagai direktur.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2017:144) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2017), Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dari kuisioner. Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan SDM terkait masalah yang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sulisty Basuki (2016) mengartikan dokumentasi sebagai pekerjaan mengumpulkan, menyusun dan mengelola dokumen litereter yang mencatat segala aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan sebagai bahan dan penerangan mengenai berbagai soal. Yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan dan data karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

4. Kuisioner atau Angket

Kuisioner yang digunakan dengan metode tertutup, dimana jawabannya sudah disediakan peneliti sehingga responden hanya memilih. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:134-135). Jawaban setiap responden dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* sebagai berikut :

Tabel 3.2
Bobot Nilai Skala Likert

No.	Pernyataan	Label	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Data diolah, 2022

5. Studi Kepustakaan

Pengambilan data dari penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan yaitu pengambilan data dari buku-buku, dokumen, dan jurnal ilmiah.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Untuk menguji validitas maka digunakan uji korelasi *product moment* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket valid.
- b. Jika nilai $r < r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan item pernyataan angket tidak valid (Ghozali, 2014: 52)

2) Uji Reliabilitas

Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *uji alpha cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel.
- b. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2014: 54)

2. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dua buah variabel yang diteliti apakah ada hubungan yang linier dan signifikan, Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Deviation of Linierity sig.* $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
- b. Jika nilai *Deviation of Linierity sig.* $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear (Ghozali, 2016:159).

2). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil *uji One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3). Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF) atau tolerance*.

- a) Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas
- b) Apabila nilai VIF > 10 maka disimpulkan terdapat gangguan multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2014: 28).

4). Uji Heterokodastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji menggunakan *Scatter Plot*, dengan mengambil keputusan jika variabel independen signifikan secara statistika mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heterokedastitas (Ghozali, 2014: 29).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Umi Narimawati (2008), Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda untuk melihat secara langsung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y : Variabel Kepuasan kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Regresi variabel bebas

x_1 : Variabel Motivasi ekstrinsik

x_2 : Variabel Penilaian prestasi

x_3 : Variabel Kompensasi

4. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2018;223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak secara parsial dengan menggunakan statistik:

- a. Jika signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), penilaian prestasi (X_2) dan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Jika signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), penilaian prestasi (X_2) dan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) (Ferdinand 2013:34).

5. Uji F (Simultan)

Menurut Kuncoro (2009), uji f digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji f digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Kriteria uji f sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ekstrinsik (X1), penilaian prestasi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).
 2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik (X1), penilaian prestasi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) (Ferdinand, 2013:36).
6. Uji R^2 (Koefisien Determinan)
Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat bisa dikatakan terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Sugiyono, 2018:71).

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 33 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Item X1.1	0,678	0,00	Valid
Item X1.2	0,630	0,00	Valid
Item X1.3	0,598	0,00	Valid
Item X1.4	0,835	0,00	Valid
Item X1.5	0,434	0,012	Valid
Item X1.6	0,532	0,045	Valid
Item X1.7	0,760	0,00	Valid
Item X1.8	0,765	0,00	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel motivasi ekstrinsik (X1), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel motivassi ekstrinsik secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi (X2)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 33 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi (X2)

Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
------	-------------------------------------	--	------------

Item X2.1	0,683	0,00	Valid
Item X2.2	0,545	0,01	Valid
Item X2.3	0,554	0,01	Valid
Item X2.4	0,723	0,00	Valid
Item X2.5	0,482	0,05	Valid
Item X2.6	0,632	0,00	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel penilaian prestasi (X2), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel penilaian prestasi secara keseluruhan dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Vaiabel Kompensasi (X3)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 33 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Item X3.1	0,765	0,00	Valid
Item X3.2	0,706	0,00	Valid
Item X3.3	0,480	0,005	Valid
Item X3.4	0,807	0,00	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel kompensasi (X3), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel kompensasi secara keseluruhan dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari penyebaran kuesioner terhadap responden yang berjumlah 33 orang maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Item Y.1	0,369	0,035	Valid
Item Y.2	0,457	0,007	Valid
Item Y.3	0,399	0,021	Valid
Item Y.4	0,792	0,000	Valid
Item Y.5	0,412	0,017	Valid
Item Y.6	0,384	0,027	Valid
Item Y.7	0,528	0,002	Valid
Item Y.8	0,405	0,020	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner terkait variabel Y (Y), diperoleh nilai probabilitas Sig 2-tailed berada di

bawah ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan item pernyataan kuesioner mengenai variabel kompensasi secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Antar Variabel

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Ketentuan	Keterangan
1.	Motivasi Ekstrinsik	0,759	Nilai Alpha >0,60	Reliabel
2.	Penilaian Prestasi	0,740		Reliabel
3.	Kompensasi	0,768		Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,682		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas setiap item antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) mempunyai nilai sebesar 0,759. Nilai reliabilitas variabel Penilaian Prestasi (X2) mempunyai nilai sebesar 0,740. Nilai reliabilitas variabel Kompensasi (X3) mempunyai nilai sebesar 0,768, dan nilai reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0,682. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan jika seluruh data hasil kuesioner seluruh variabel mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1.	Motivasi Ekstrinsik	0,176	0,11	Nilai Signifikan di atas 0,05	Berdistribusi Normal
2.	Penilaian Prestasi	0,175	0,12		Berdistribusi Normal
3.	Kompensasi	0,187	0,75		Berdistribusi Normal
4.	Kepuasan Kerja	0,164	0,24		Berdistribusi Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0,011, variabel Penilaian Prestasi (X2) sebesar 0,012, variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,05, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,024. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan jika masing masing data variabel memenuhi kriteria nilai signifikansi dan berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 4.16
Hasil uji linieritas

NO.	Variabel	Deviation from Linearity	Ketentuan	Keterangan

1.	Motivasi Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja	0,151	Nilai Signifikansi >0,05	Terdapat hubungan linier
2.	Penilaian Prestasi dengan Kepuasan Kerja	0,082		Terdapat hubungan linier
3.	Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	0,245		Terdapat hubungan linier

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan ahasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja sebesar 0,151 di atas nilai ketentuan 0,05. Nilai signifikansi penilaian prestasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,082 di atas nilai ketentuan 0,05. Sedangkan nilai signifikansi kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,245 diatas nilai ketentuan 0,05. Dengan demikian maka dapat dinyatakan seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

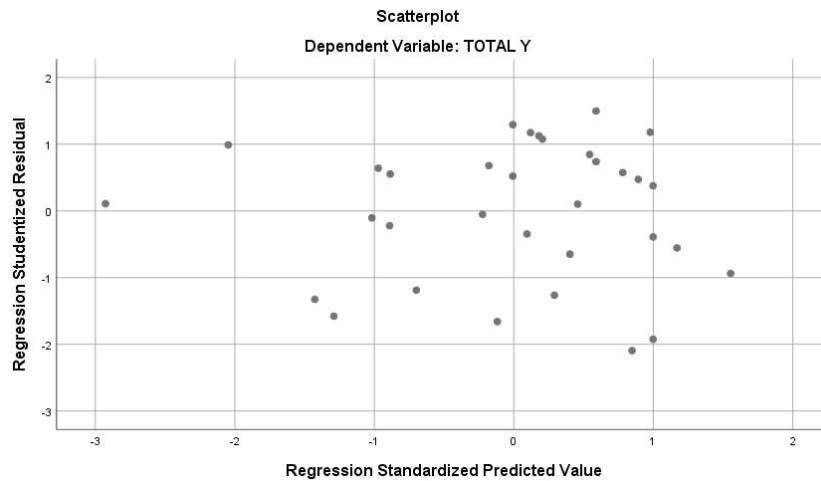
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,553	1.810	Bebas Multikolinieritas
Penilaian Prestasi	0,889	1.124	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,604	1.654	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,553. Nilai variabel penilaian prestasi sebesar 0,889. Sedangkan nilai variabel kompensasi 0,604, masing-masing variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF untuk seluruh variabel lebih kecil dari ketentuan 10,00 (< 10,00). Secara keseluruhan data sebaran kuisioiner dapat dikatakan bebas asumsi multikolinieritas.

6. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan data diatas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik pada data diatas menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji regresi ini tidak menunjukkan terjadinya masalah heterokedstisitas.

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil hitungan yang tersaji maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$
$$Y = 25,616 + 0,255 x_1 - 0,285 x_2 + 0,432 x_3$$

Bedasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan masing masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 25,616
Dari hasil ini disimpulkan jika variabel bebas yang meliputi motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi adalah nol (0), maka besarnya kepuasan kerja karyawan sebesar 25,616 satuan.
2. Regresi Motivasi Ekstrinsik (b_1) = 0,255 x_1
Nilai koefisien X1 sebesar 0,255 artinya jika X1 naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Regresi Penilaian Prestasi (b_2) = -0,285 x_2
Nilai koefisien X2 sebesar (-0,285) dan bertanda negatif yang artinya jika X2 naik 1 satuan, maka besarnya Y turun sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Regresi Kompensasi (b_3) = 0,432 x_3
Nilai koefisien X3 sebesar 0,432 artinya jika X3 naik 1 satuan maka besarnya Y naik sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

8. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Hasil Uji t

Variabel Penelitian	t	Sig
Motivasi Ekstrinsik	2.499	0,018
Penilaian Prestasi	-2.087	0,046
Kompensasi	2.115	0,043

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhiungan melalui SPSS, maka dapat dijelaskan hasil perhitungan uji t sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Motivasi Ekstrinsik

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,018 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung (Y).

2. Uji t Variabel Penilaian Prestasi

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,046 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Penilaian Prestasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung (Y).

3. Uji t Variabel Kompensasi

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,043 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung (Y).

9. Hasil Uji F

Uji f digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dengan signifikansi jika nilai signifikan F dibawah signifikansi $0,05$ maka secara simultan semua variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat. Berikut data hasil pengujian Uji f dalam penelitian ini :

Hasil Uji f (Simultan)

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Motivasi Ekstrinsik (X1), Penilaian Prestasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Nilai f sebesar 10.495 signifikansi F sebesar $0,00 < sig. 0,05$	Ha ₄ Diterima

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Uji f (simultan) didapat nilai signifikansi f sebesar $0,00 < sig. 0,05$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak, dan dapat dijelaskan jika Motivasi Ekstrinsik (X1), Penilaian Prestasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

10. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji Koefisien Determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Berikut adalah data hasil pengujian koefisien determinan dalam penelitian ini :

Hasil Koefisien Determinan

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Determinan (R ²)
Motivasi Ekstrinsik (X1) Penilaian Prestasi (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	0,721	0,521

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan data hasil uji koefisien determinan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Korelasi (R) = 0,721

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, dan Kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

2. Koefisien Determinan (R²) = 0,521

Hasil perhitungan koefisien dterminan diperoleh sebesar 0,521 yang artinya besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1), Penilaian Prestasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Berdasarkan hasil data pengujian Uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikan t sebesar 0,018 < 0,05 yang artinya Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karywan (Y) pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Menurut Djamarah (2002:24) Motivasi ekstrinsik merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feelling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia, motivasi ekstrinsik sebagai acuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dipengaruhi faktor dari luar. Motivasi yang tinggi yang akan membuat karyawan bekerja optimal dan tepat sasaran. Apabila indikator motivasi ekstrinsik yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan dilakukan oleh pihak perusahaan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan target operasional perusahaan akan mudah tercapai.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Hasil Penelitian yang dilakukan Aditya Kamajaya Putra dan Agus frianto (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Berdasarkan hasil data pengujian Uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Penilaian Prestasi memiliki nilai signifikan t sebesar $0,046 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Menurut Bedjo Siswanto (1987:195) dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Ancaman dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, mengemukakan pendapatnya bahwa penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan. Penilaian prestasi juga berpengaruh terhadap rasa kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penilaian prestasi merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan guna meningkatkan hasil kerja yang dicapai sebelumnya oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Rina Winarni. Ahmad Muhtadi, dan Emma Surahman (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta didukung hasil penelitian dari Andari dan Nafiudin (2018) yang menyebutkan jika penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Berdasarkan hasil data pengujian Uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan t sebesar $0,043 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka dan kompensasi secara tidak langsung berbentuk tunjangan dan lain lain merupakan salah satu bentuk penunjang lainnya untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan target penjualan bisa tercapai secara maksimal.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, Liong H. dan Karim A (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta hasil penelitian dari Agatha Nisa C. dan Prasetyo A. (2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Berdasarkan hasil data pengujian Uji f secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan f sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung.

Motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan akan merasa puas jika ketiga hal tersebut bisa terpenuhi

di perusahaan ini. Rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sedikit banyak bisa membantu perusahaan dalam memenuhi target penjualan dan tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha memenuhi ketiga faktor tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Andari dan Nafiudin (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi ekstrinsik dan penilaian prestasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan ada pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian, Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $0,018 < 0,05$. Penilaian prestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $0,046 < 0,05$. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $0,043 < 0,05$. Secara simultan Motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi F sebesar $0,00 < 0,05$.

Sedangkan Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,521 yang artinya besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1), Penilaian Prestasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Anugerah Karya Bersama Tulungagung sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Bagi Operasional

- 1) Motivasi ekstrinsik yang dibutuhkan karyawan di perusahaan ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, terlihat dari banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat target penjualan sedikit terhambat. Maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi lagi yang cukup kepada karyawan agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Penilaian prestasi juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. perusahaan perlu menilai prestasi kerja sesuai dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan, dengan adanya penilaian prestasi maka karyawan akan tahu hasil pekerjaannya sudah maksimal atau belum.
- 3) Kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja maka perusahaan harus memberi fasilitas penunjang (toilet, ruang makan, tempat istirahat), alat operasional (helm pengaman dan sarung tangan) dan bentuk kompensasi lainnya agar karyawan lebih terjamin kesejahteraannya.

Bagi Akademik

- 1) Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, pemahaman, dan menambah wawasan bagi pembaca untuk melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pembaca atau bahan referensi serta tolak ukur untuk melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik, penilaian prestasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aditya Kamajaya Putra, A. F. (2013). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA Aditya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 6(1).
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andari, & Nafiudin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. CV. Pustaka Bandung.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fitri, A., Berliani, T., & Siram, R. (2019). IMPLEMENTASI “HASUPA HASUNDAU” DALAM MEMBINA PESERTA DIDIK. *Equity In Education Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1555>
- Ghozali, P. D. I. (2016). *Desain Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yoga Pratama Semarang.
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*, 1–11.
- Junaedy, Liong, H., & Karim, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV . Karang Abadi Makassar. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar*, 5(2).
- Nur Rohmawati (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
- Sari, D. P. M., & Rinaldo, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Matua Jurnal*.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. alfabeta Bandung.