Pengaruh Penilaian Kinerja dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bimaruna Jaya Jakarta Timur)

Rama Virgil Elian*[1]
[1]Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang
*e-mail: ramavirgil@student.ub.ac.id

ABSTRAK

Dalam persaingan global, perusahaan harus bisa membaca peluang dan kesempatan yang akan terjadi di waktu yang akan datang. Maka dari itu, perlunya sumber daya manusia (SDM) yang inovatif. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang bertalenta dan berkualitas baik, ditopang dengan kinerja karyawannya yang baik pula. Penilaian kinerja termasuk dari salah satu hal yang bermakna dari seluruh rangkaian proses kegiatan sumber daya manusia yang berkaitan. Imbalan juga disebut dengan balasan (bisa berbentuk sanjungan, hukuman dan sebagainya) atas tindakan yang dikerjakan seseorang. Satu di antara strategi yang harus diaplikasikan perusahaan untuk menumbuhkan dan mendorong kepuasan kerja agar bisa menerapkan kinerja karyawan yang lebih baik adalah dengan memberikan imbalan yang sepadan dengan kerja keras karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Penilaian Kinerja, Imbalan, Kepuasan Kerja, serta mengetahui dan menjelaskan pengaruh Penilaian Kinerja dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Random Sampling dengan sampel sebanyak 67 sampel. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Imbalan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Penilaian Kinerja dan Imbalan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Penilaian Kinerja; Imbalan; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

ThIn global competition, companies must be able to read the opportunities that will occur in the future. Therefore, companies need innovative human resources (HR). Companies that have talented and good quality human resources are supported by good employee performance. Performance appraisal is one of the most significant things in the whole series of processes related to human resource activities. Rewards are also called retribution (can be in the form of flattery, punishment and so on) for actions that someone does. One of the strategies that companies must apply to grow and encourage job satisfaction in order to implement better employee performance is to provide rewards commensurate with the employee's hard work.

This study aims to determine and describe the Performance Appraisal, Rewards, Job Satisfaction, and to find out and explain the effect of Performance Appraisal and Rewards on Job Satisfaction simultaneously or partially. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population used in this study were employees of PT. Bimaruna Jaya, East Jakarta. The sampling technique used is Proportionate Random Sampling with a sample of 67 samples. This study uses statistical data analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that performance appraisal has an effect and significant on job satisfaction. Rewards have an effect and significant on job satisfaction. Simultaneously Performance Assessment and Rewards have an effect and significant on Job Satisfaction.

***Keywords* :** *Performance Appraisal; Rewards; Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, organisasi dituntut untuk mampu mengelola berbagai kegiatan yang berhubungan dengan bisnis dan juga mempersiapkan strategi yang matang untuk bisa saling berkompetisi menghadapi pesaingnya. Sebelum membuat produk berupa barang maupun jasa, perusahaan harus merencanakannya dengan penuh persiapan dan membuat rencana cadangan jika rencana utama tidak terealisasi. Bersama manajemen sumber daya manusia (MSDM), perusahaan bisa menyiapkan segala strategi dan mempersiapkan segala jenis risiko yang akan terjadi. Dalam persaingan global, perusahaan harus bisa membaca peluang dan kesempatan yang akan terjadi di waktu yang akan datang. Maka dari itu, perlunya sumber daya manusia (SDM) yang inovatif. Karena inovasi adalah suatu ide dan gagasan yang penting dan sangat berpengaruh pada tumbuh kembang perusahaan. Peristiwa yang terjadi saat ini yaitu kompetisi bisnis yang sangat erat, memunculkan kesempatan dan ancaman baru bagi perusahaan untuk bisa mempersiapkan strategi atau mendorong para karyawannya untuk bisa memberikan sumbangan ide dan gagasan baru, yang nantinya bisa digunakan untuk mempersiapkan menghadapi pesaing lainnya. Kunci sukses dalam memenangkan kompetisi adalah mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang bertalenta dan berkualitas baik, ditopang dengan kinerja karyawannya yang baik pula. Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas serta dapat diraih oleh seorang karyawan yang senantiasa bertotalitas dalam menjalankan setiap tugasnya, sesuai dengan beban tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67). Penilaian kinerja termasuk dari salah satu hal yang bermakna dari seluruh rangkaian proses kegiatan sumber daya manusia yang berkaitan. Penilaian kinerja atau yang disebut dengan Performance Appraisal adalah sebuah unsur yang terikat untuk menilai serta mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah menjalankan pekerjaannya secara keutuhan. Penilaian kinerja berfungsi untuk mendapatkan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas, membenahi kinerja kerja dan sebagai bentuk pengambilan berbagai regulasi terhadap peraturan perusahaan. Penilaian kinerja menjadi dasar dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat membuktikan bahwa akan tumbuhnya kepuasan kerja para karyawan secara teratur maupun rutin.

Melalui penilaian kinerja, karyawan akan mengetahui tingkatan kemampuan ia bekerja sudah sejauh mana. Pada akhirnya, dengan diadakannya penilaian itu, maka dapat membantu karyawan untuk membenahi dari kesalahan dan kinerjanya pada masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lalu, bagian manajemen bisa mengambil keputusan mengenai promosi, mutasi, penurunan jabatan, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa atau penghargaan untuk karyawan. (Mangkunegara dalam Diova Tary, 2015).

Menurut Luthans (2006), ia berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk pendapat dari seorang pegawai bahwa seberapa penting pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagaimanapun karyawan sebagai salah satu aset penting di dalam perusahaan, memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan laju pertumbuhan bisnis di dalam perusahaan. Keberhasilan pelayanan jasa kepada konsumen bergantung pada partisipasi karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik serta berkualitas bagi konsumen. Perusahaan yang memiliki kualitas karyawan yang bersikap baik, akan menciptakan prestasi dan tercapainya tujuan perusahaan secara signifikan.

Demi tercapainya kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, maka diperlukannya inovasi setiap saat bahkan setiap tahun untuk melakukan suatu cara dengan menumbuhkan kinerja karyawan dan imbalan untuk karyawan, salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Bisa disimpulkan bahwa

sumber daya manusia dioperasikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Pemimpin perusahaan harus menyadari kemampuan atau kinerja karyawannnya supaya dapat merencanakan dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang tengah dihadapi karyawannya. Seorang pemimpin juga harus bisa memotivasi karyawan dan mendorong semangatnya untuk terus menumbuhkan kinerjanya, bagi tercapainya efesiensi dan tercapainya target organisasi. Salah satu cara efektif untuk memotivasi karyawan dan memahami kemampuannya adalah dengan melakukan penilaian kinerja dan pemberian penghargaan pada karyawan.

Ketertarikan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian ini karena PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur merupakan perusahaan swasta yang memberikan pelayanan jasa. Sehingga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap serta mampu melaksanakan tugas dengan baik, serta menguasai keahlian di bidangnya masing-masing. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, dibutuhkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia yang baik, salah satu caranya yaitu melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan bidang yang dikerjakannya, dan imbalan yang didapat oleh karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya. Lalu, ketertarikan peneliti yang lainnya yaitu dari beberapa karyawan PT. Bimaruna Jaya, ditemukan fenomena bahwa upah layak dan adil yang didapat dari gaji setiap bulan dan bonus ketika lembur dapat bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun keluarga mereka, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya akan dilakukan di PT. Bimaruna Jaya, yang berlokasi di Jakarta Timur. PT. Bimaruna Jaya merupakan perusahaan swasta perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa. PT. Bimaruna Jaya merupakan anak perusahaan dari Korindo Group. PT. Bimaruna Jaya menyediakan pelanggan dengan layanan tingkat lanjut melalui solusi logistik terintegrasi dengan mengamankan basis regional dan menggabungkan perangkat keras dan perangkat lunak untuk mencapai hasil yang paling efektif. Adapun beberapa bisnis dan pelayanan yang dilakukan PT. Bimaruna Jaya seperti menyediakan jasa tempat penyimpanan peti kemas, menyediakan jasa gudang, menyediakan jasa pengangkutan atau pemindahan barang dengan berbagai macam, jenis, serta ukuran kendaraan, dan lain sebagainya.

Adapun karyawan yang berada di PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jumlah karyawan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Sumber Daya Manusia PT. Bimaruna Jaya Tahun 2021

No	Keterangan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	55
2.	Karyawan Kontrak	145
	Total	200

Bidang pekerjaan yang terdapat di PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur sangatlah beragam. Mulai dari Bagian Umum atau disebut General Affair, Bagian Forwading, Bagian Accounting, Bagian Trucking, dan lain sebagainya. Di mana pada masing-masing setiap bagiannya harus memiliki keahlian. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangatlah penting agar pelayanan kepada konsumen dapat diberikan dengan baik, serta terwujudnya tujuan PT. Bimaruna Jaya. PT. Bimaruna Jaya menerapkan disiplin kerja demi kelancaran suatu rutinitasnya dengan cara melakukan absen tepat waktu dan memberikan kesempatan kepada karyawannya yang belum dapat menyelesaikan tugasnya untuk bisa mengambil jam lembur. Sedangkan, jam lembur pada PT. Bimaruna Jaya hanya sampai pukul 19:00 WIB saja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimungkinkan perusahaan mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 dengan memenuhi beberapa persyaratan, yang di antaranya adalah adanya persetujuan karyawan dengan atasan, dan waktu kerja lembur dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu. Tetapi, pada sisi manajemen dalam perusahaan, menginginkan tidak adanya lembur atau overtime. Mengapa demikian, karena akan berpengaruhnya ke cost atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Jika dirasa itu penting dan harus dikerjakan pada hari itu juga, maka lembur diperbolehkan dengan catatan adanya persetujuan antara karyawan dengan kepala bagian

masing-masing. "Menjadi penyedia logistik yang disukai dan diminati pelanggan." Begitulah salah satu dari misi PT. Bimaruna Jaya. Sesuai dengan salah satu misinya, PT. Bimaruna Jaya yang terletak di Jakarta Timur perlu memerhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Demikian pula, agar terwujudnya salah satu misi dari PT. Bimaruna Jaya, diharapkan para pemangku kepentingan perusahaan memerhatikan pula terhadap penilaian kinerja semua karyawan dan imbalan yang sepadan dengan kerjaannya bagi karyawan yang melakukan jam lembur. Adanya penilaian kinerja dan imbalan ini memengaruhi kepuasan kerja, yang nantinya berpengaruh pada keberlangsungan kegiatan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Penilaian kinerja dan imbalan ini diharap mampu meningkatkan dan mendorong kepuasan kerja para karyawan untuk lebih baik lagi.

Organisasi atau perusahaan yang melakukan penilaian kinerja serta memberikan imbalan yang seharusnya diberikan akan menjadikan karyawan mengetahui kinerja dan kemampuan yang ia miliki. Ketika karyawan sudah merasa puas atas yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan akan menghasilkan hasil yang dicapai atau biasa disebut dengan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Peneliti memfokuskan pada karyawan yang terlibat langsung dengan jalannya laju bisnis perusahaan dengan konsumen. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti melihat adanya hubungan dengan penilaian kinerja, imbalan, dan kepuasan kerja. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja"

METODE PENELITIAN

Menurut rumusan masalah yang diajukan, jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Berdasarkan Sugiyono (2012), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang mendeskripsikan korelasi antar variabel dalam riset melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. pendekatan explanatory research itu sendiri yakni penelitian yang bermaksud untuk mengkaji sebab dan akibat antar variabel yang mendeskripsikan suatu fenomena tertentu.Kegiatan penelitian akan dilaksanakan di PT. Bimaruna Jaya, yang berkedudukan di Jalan Raya Cakung Cilincing, km 1.5, Jakarta Timur, Provinsi D.K.I Jakarta, dengan luas 95.202 m2. Lokasi penelitian tersebut dipilih dengan mempertimbangkan efisiensi waktu dan lokasi yang terjangkau, karena tempat tinggal peneliti dengan lokasi penelitian hanya berbeda satu provinsi yang di mana bisa diakses dan dijangkau oleh peneliti. Karena dapat memudahkan peneliti untuk memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dalam riset ini ialah pegawai PT. Bimaruna Jaya yang berkedudukan di Jalan Raya Cakung Cilincing, km 1.5, Jakarta Timur, Provinsi D.K.I Jakarta, dengan luas 95.202 m2. Dengan jumlah populasi sebanyak 200 orang. Dikarenakan setelah dihitung menggunakan rumus Taro Yamane ditemui bahwa jumlah sampel penelitian yang diteliti berjumlah 67 orang, maka dari itu peneliti mengambil sampel kepada 67 orang. Yang ditinjau dari sampel merupakan kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi.

Dalam riset ini, sumber dari data primer yang didapat dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden secara online berupa Google form. Hasil jawaban dari responden melalui kuesioner akan dibahas pada Bab IV dan data akan diolah oleh peneliti menjadi informasi yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya. Data sekunder didapat dari dokumen atau arsip resmi dari PT. Bimaruna Jaya. Data sekunder pada riset ini dapat membantu peneliti dalam menyampaikan informasi: visi dan misi perusahaan, jumlah seluruh karyawan di perusahaan, struktur organisasi, dan lokasi perusahaan dalam bentuk data atau tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	p	α	Keputusan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	2,464	1,998	0,016	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel 2. di atas, diperoleh informasi bahwa nilai probabilitas (p) sebesar 0,016 dan nilai thitung sebesar 2,464. Nilai p (0,016) < 0,05 atau nilai thitung (2,464) > ttabel (1,998) sehingga Ho ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak Ho yang berarti bahwa penilaian kinerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data pada tabel 2. diperoleh hasil uji t (Parsial) secara langsung antara variabel Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja yang ditunjukkan oleh nilai 2,464 (thitung) lebih besar dari 1,998 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil daripada 0,05. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Januari, et al (2015) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur.

b. **Pengaruh Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja**

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Pengaruh Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	p	α	Keputusan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	4,507	1,998	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel 3. di atas, diperoleh informasi bahwa nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 dan nilai thitung sebesar 4,507. Nilai p (0,000) < 0,05 atau nilai thitung (4,507) > ttabel (1,998) sehingga Ho ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak Ho yang berarti bahwa imbalan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan data pada tabel 3. diperoleh hasil uji t (Parsial) secara langsung antara variabel Imbalan dan Kepuasan Kerja yang ditunjukkan oleh nilai 4,507 (thitung) lebih besar dari 1,998 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, et al (2015) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa imbalan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Imbalan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur.

c. Hipotesis Simultan

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) ANOVAa

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.063	2	284.532	48.101	.000[b]

	Residual	378.578	64	5.915		
	Total	947.642	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4. di atas, diperoleh informasi bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 48,101 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 (a). Nilai Ftabel yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji hipotesis simultan ini adalah sebesar 3,140 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan df1 (k) = 2 dan df2 (n-(k+1)) = 64 pada taraf signifikansi (a) 5%. Nilai Fhitung (48,101) > Ftabel (3,140) sehingga Ho ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak Ho yang berarti bahwa penilaian kinerja (X1) dan imbalan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Imbalan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4. diperoleh hasil uji F (Simultan) sebesar 48,101 yang mana lebih besar dari 3,140 (F tabel). Berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja dan Imbalan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Bimaruna Jaya, Timur. Kemudian, menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini berarti bahwa 60,1% variabel Kepuasan Kerja pada PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel Penilaian Kinerja dan Imbalan. Sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif serta uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian secara parsial variabel penilaian kinerja memiliki hasil yang berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 2,464 (thitung) lebih besar dari 1,998 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur.

Hasil pengujian secara parsial variabel imbalan memiliki hasil yang berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 4,507 (thitung) lebih besar dari 1,998 (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Imbalan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur.

Hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama menyatakan bahwa variabel penilaian kinerja dan imbalan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur yang mana uji F menunjukkan F hitung sebesar 48,101 yang mana lebih besar dari 3,140 (F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik penilaian kinerja yang diterapkan dan imbalan kepada karyawan yang diberikan dengan merata dan adil, maka akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang semakin baik pada PT. Bimaruna Jaya, Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, Riduwan. 2007. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.

Armstrong, Michael. 2006. Strategic Human Resource Management, in A Guide to Action. Thirth Edition. London and Philadelphia: Kogan Page.

Brewster, et al. 2016. International Human Resource Management. Fourth Edition. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Budi, A. 2019. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Skripsi Manajemen Universitas Islam Indonesia 231.

Faisal, R, et al. 2013. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)." Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya.

Faizi, N. 2021. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA II DI KABUPATEN PURWAKARTA JAWA BARAT)." Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Fadjar, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 383. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Fandi, R. 2021. "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. ATHO TAMA, Tanjung Priuk - Jakarta Utara)." Skripsi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Januari, C. 2015. “PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang).” Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 24(2): 86096.

Kavanagh, et al. 2018. Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions. Fourth Edition. Los Angeles: SAGE Publishing.

Marazola, N. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Sabdo Palon Sukoharjo." Skripsi Manajemen Universitas Islam Indonesia 207.

Mulyana, Deddy. 2014. Metode Penelitian Metode Penelitian, dalam Metode Penelitian Kualitatif. 43.

Nisa, H. 2016. "PENGARUH IMBALAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BPR SYARIAH AMANAH UMMAH KECAMATAN LEUWILIANG KABUPATEN BOGOR." Skripsi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 122.

Pratama, F. 2015. “PENGARUH IMBALAN DAN HUKUMAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta).” Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 22(1): 85868.

Purwaningrum, E. 2014. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)." Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 8(2): 79995.

R., Ferawaty, Hasmin Tamsah, and Ikhsan Kadir. 2016. "Pengaruh Imbalan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar." Jurnal Mirai Manajement, Volume 1 Normor 2 1: 14–23.

Ryco, D. 2020. "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR)." Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Sefriani, Elvi, Nuryanti, and Taufiqurrahman. 2014. "Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekanbaru." 1(2): 1–18.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.

Shields, John. 2007. Managing Employee Performance and Reward, in Concepts, Practices, Strategies. New York: Cambridge University Press.

Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 380 (26).

Silzer, et al. 2010. Strategy-Driven Talent Management, in Leadership Imperative. San Fransisco: Jossey-Bass.

Sinollah. 2020. "ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENAG KABUPATEN MALANG." Jurnal Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat 22(5).

Siregar, Neni Triana, and Suryalena. 2017. "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian." Jom Fisip 4(2): 1–9.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Ke-2. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. 244. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Wulandari, R. 2013. "Hubungan Sistem Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." Jurnal Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember 14.

JDIH KEMNAKER. 2018. Bagaimana pengaturan kerja lembur bagi pekerja/buruh di perusahaan. Retrieved from https://jdih.kemnaker.go.id/faq-bagaimana-pengaturan-lembur-bagi-pekerjaburuh-di-perusahaan.html

PT. BIMARUNA JAYA. 2020. About BRJ. Retrieved from http://korindo-brj.com/home/about#googtrans(en|en)