

## PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN SMAS AL-IZZAH BATU

Bagus Andi Prastiawan<sup>1</sup>, Ernani Hadiyati<sup>2</sup>  
Universitas Gajayana Malang

[bagusandip52@gmail.com](mailto:bagusandip52@gmail.com)<sup>1</sup>, [ernani\\_hadiyati@unigamalang.ac.id](mailto:ernani_hadiyati@unigamalang.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan SMAS Al-Izzah Batu baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para guru Akademik di SMAS Al-Izzah Batu yang berjumlah 60 orang, dan pengambilannya menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai pengumpulan data primer. Untuk analisis, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diverifikasi melalui penilaian reliabilitas dan validitas. Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) setelah melakukan uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil menunjukkan bahwa penelitian ini secara parsial penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi. Kata Kunci: **Penilaian Kinerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of performance appraisal and compensation on employee performance in the SMAS Al-Izzah Batu environment both simultaneously and partially. This type of research uses quantitative methods. The population of this study were Academic Teachers at SMAS Al-Izzah Batu, totalling 60 people, and the technique, and the retrieval used the Saturated Sampling technique. The data collection method involved distributing questionnaires to gather primary data. For analysis, the study applied multiple linear regression analysis, which was verified through reliability and validity assessments. Additionally, the study conducted T tests, F tests, and calculated the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) after conducting a classical assumption tests. Data analysis was conducted using the SPSS version 26 programme. The results show that this study partially performance appraisal and compensation have a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously employee performance has a positive and significant effect on performance appraisal and compensation.*

*Keywords: Performance Appraisal, Compensation, Employee Performance*

---

### PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang, perusahaan atau organisasi harus mampu bersaing secara profesional dengan memanfaatkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Perusahaan atau organisasi yang menggunakan manajemen sumber daya manusia

(MSDM) sebagai strategi untuk bersaing perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kinerja yang kompeten dan terampil sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, serta juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai metode guna meningkatkan kinerja karyawan, seperti melakukan penilaian kinerja dan memberikan kompensasi.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana kinerja seorang karyawan memenuhi atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan atau organisasi dapat mengetahui apakah kinerja karyawan tersebut berada pada level yang diharapkan, apakah ada area yang memerlukan perbaikan, dan bagaimana kontribusinya terhadap tujuan perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah untuk membantu meningkatkan kinerja, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta berperan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan perusahaan (Nugraha et al., 2021). Penilaian kinerja merupakan metode yang strategis dan signifikan untuk meninjau serta mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Aydın & Tiryaki, 2018). Penilaian kinerja yang rasional dan menyeluruh serta adanya imbalan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Piri et al., 2022).

Penilaian kinerja adalah evaluasi dari hasil kerja karyawan yang dibandingkan dengan standar kuantitas dan kualitas, metode yang dilakukan secara periodik untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja setiap karyawan, guna meningkatkan kinerja karyawan (Kasmir, 2019). Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) tujuan dan manfaat dilakukannya penilaian kinerja karyawan antara lain: mengidentifikasi dan mengevaluasi keterampilan, keahlian, serta kemampuan yang dimiliki karyawan; berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan dalam tenaga kerja, seperti meningkatkan kualitas karyawan; menjadi dasar untuk proses pengembangan karir karyawan; menumbuhkan umpan balik yang positif antara atasan dan karyawan; bertindak sebagai alat bagi perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di tempat kerja; hasil dari penilaian kinerja menawarkan wawasan tentang kekuatan dan kelemahan karyawan, yang dapat mendorong kinerja karyawan; dan informasi yang diperoleh dari tinjauan kinerja sangat membantu untuk mengatur kompensasi yang lebih baik dan adil. Terdapat komponen atau faktor penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2019), yaitu: kehadiran, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, kerjasama, kepemimpinan, dan prakarsa.

Selain penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi juga perlu memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi untuk meningkatkan

semangat dan efisiensi kinerja. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Arifudin, 2019). Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena merupakan pengakuan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan atau organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Suparyadi, 2015). Menurut Hasibuan dalam (Rianda & Winarno, 2022) kompensasi mencakup semua jenis pendapatan yang diterima oleh pekerja, baik dalam bentuk uang maupun barang, termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya yang diberikan sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi untuk menciptakan hubungan yang positif dan efisien antara atasan dan karyawan. Dengan memberikan gaji yang adil dan kompetitif, perusahaan atau organisasi bisa membuat karyawan merasa puas dan termotivasi, mempermudah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, dan mempertahankan stabilitas serta disiplin di antara karyawan.

Dikutip dari jurnal (Sanaba et al., 2022) ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para karyawannya khususnya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut (Hasibuan, 2018) banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi, yang dibentuk oleh berbagai faktor ekonomi, sosial, dan organisasi. Faktor ini mencakup dinamika pasar tenaga kerja, sumber daya dan kebijakan perusahaan, kekuatan serikat pekerja, efisiensi pekerja, peraturan pemerintah, biaya hidup, peran pekerjaan, pendidikan dan pengalaman, keadaan ekonomi secara keseluruhan, serta jenis dan sifat pekerjaan. Setiap faktor berperan dalam menentukan tingkat kompensasi yang adil dan kompetitif, yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari perannya di dalam perusahaan atau organisasi (Chandrasari et al., 2024). Kinerja ditentukan oleh jumlah dan standar kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka memenuhi tanggung jawab mereka berdasarkan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Seperti yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019) beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari: keterampilan dan pengalaman, pengetahuan, struktur pekerjaan, sifat-sifat watak, motivasi dalam bekerja, manajemen, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja, kondisi tempat kerja, dedikasi, keterlibatan; dan kedisiplinan kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Atmaja et al., 2023) terdapat indikator terdiri dari: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, serta kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki caranya sendiri untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, dengan melakukannya penilaian kinerja dan pemberian kompensasi dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik,

sehingga membuat perusahaan atau organisasi memperoleh hasil keuntungan yang maksimal sesuai target atau tujuan tercapai dengan baik. SMAS Al-Izzah Batu merupakan perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yang berfokus pada kualitas sumber daya manusia, di mana pekerjaannya menuntut tingkat kinerja yang dapat diandalkan, terampil, dan kompeten, akan memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa atau peserta didik. Sejalan dengan penyempurnaan manajemen sumber daya manusia yang efektif di bidang SDM, terdapat fakta unik dilapangan bahwa kinerja karyawan SMAS Al-Izzah Batu masih di bawah standar hal ini perlu menjadi perhatian PSDM.

Berdasarkan informasi yang dipaparkan oleh PSDM selama 3 bulan terakhir, tepatnya bulan Januari-Maret 2024, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih di bawah standar. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran karyawan, sering pulang sebelum waktunya, meninggalkan jam belajar, bahkan meninggalkan tempat kerja dengan sengaja tanpa sepengetahuan pimpinan. Oleh karena itu, metode yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia, yang dapat diupayakan melalui evaluasi penilaian kinerja secara berkala untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kompensasi yang adil serta kompetitif bagi karyawan. Dengan demikian, organisasi atau lembaga dapat menarik dan mempertahankan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pembahasan fakta-fakta tersebut, maka dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan SMAS Al-Izzah Batu”.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dinyatakan oleh (Sugiyono, 2021) penelitian explanatory research mengacu pada metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja dan kompensasi yang merupakan variabel independen, serta kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen. Subjek penelitian ini terdiri dari Guru Akademik (Guru Tetap) di SMAS Al-Izzah Batu. Pendekatan yang dipilih untuk penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dengan mengikutsertakan setiap individu atau anggota populasi sebagai bagian dari sampel. Pendekatan ini umumnya diterapkan jika jumlah populasi relatif kecil, dengan total karyawan 60 Guru Akademik (Guru Tetap) di SMAS Al-Izzah Batu sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data, dan variabel penelitian yang dievaluasi melalui skala Likert. Metode analisis yang digunakan yakni uji T, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan setelah uji reliabilitas dan

validitas serta uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini terdiri dari 60 Guru Akademik (Guru Tetap) di SMAS Al-Izzah Batu dengan menggunakan sampling jenuh. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, diketahui bahwa jumlah Guru Akademik (Guru Tetap) di SMAS Al-Izzah Batu didominasi oleh laki-laki sejumlah 43 orang atau 72%, dibandingkan dengan perempuan sebanyak 17 orang atau 28%. Selain itu, usia responden paling banyak adalah usia 31 - 45 tahun sejumlah 28 orang atau 47%, disusul dengan responden usia 26 - 30 tahun sejumlah 24 orang atau 40%, sedangkan paling sedikit responden usia 21 - 25 tahun sejumlah 8 orang atau 13%. Data kuesioner yang diperoleh dari responden kemudian diolah, dan dilakukan pengujian agar hasilnya dapat menjawab dan mendukung premis penelitian ini. Ada beberapa hal yang akan diuji, yaitu uji T, Uji F, dan determinasi (R<sup>2</sup>).

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data dari 60 responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa, instrumen yang digunakan adalah valid, sebagaimana ditentukan oleh tiga variabel dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,254, pada variabel penilaian kinerja memiliki rentang nilai 0,562 - 0,840, variabel kompensasi memiliki rentang nilai 0,654 - 0,913, dan variabel kinerja karyawan memiliki rentang nilai 0,669 - 0,850. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel, yang dibuktikan dengan ketiga variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, variabel penilaian kinerja berada dalam rentang nilai 0,875 - 0,897, variabel kompensasi berada dalam rentang nilai 0,942 - 0,955, dan variabel kinerja karyawan berada dalam rentang nilai 0,906 - 0,917.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas melalui pendekatan metode Kolmogorov-Smirnov, diketahui data tersebut dianggap terdistribusi normal dikarenakan nilai Sig variabel penilaian kinerja sebesar  $0,098 > 0,05$ , nilai Sig untuk variabel kompensasi sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan nilai Sig variabel kinerja karyawan sebesar  $0,094 > 0,05$ . Temuan hasil dari uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel penilaian kinerja dan kompensasi lebih besar dari 0,10 dengan nilai 0,865 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dengan nilai 1,157. Disimpulkan bahwa, telah ditentukan analisis regresi bebas dari multikolinearitas, yang menandakan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel penilaian kinerja dan kompensasi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas, yang

menandakan bahwa titik-titik data terdistribusi secara acak di sekitar angka nol pada sumbu Y, baik pada titik-titik yang tinggi maupun yang rendah.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Table 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1.606	.114	
	Penilaian Kinerja	11.074	.000	Positif dan signifikan
	Kompensasi	2.710	.009	Positif dan signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini melakukan uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai uji t dapat ditentukan dengan menggunakan rumus  $df = (a/2; n-k (v)-1)$  atau  $(0,05/2; 60-2-1) = 2,0025$ . Untuk menilai apakah variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. H1 : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar  $11,074 > 2,0025$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar  $2,710 > 2,0025$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Table 2. Uji Hasil Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.101	2	572.551	60.589	.000 <sup>b</sup>
	Residual	538.632	57	9.450		
	Total	1683.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai F hitung sebesar  $60,589 > 3,16$ , yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh gabungan yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi 0,05.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Uji Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.360	3.338	
	Penilaian Kinerja	.856	.077	.824
	Kompensasi	.205	.076	.335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, Data diolah peneliti (2024)

Pada Tabel 3, hasil dari persamaan regresi diperoleh seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 5,360 + 0,856 + 0,205$$

1. Nilai constant sebesar 5,360 yang merupakan nilai keadaan atau konstanta ketika variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya khususnya variabel kinerja dan variabel kompensasi, dan dianggap bernilai nol.
2. Nilai b1 sebesar 0,856 adalah nilai koefisien variabel penilaian kinerja, menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel penilaian kinerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,856, dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.
3. Nilai b2 sebesar 0,205 adalah nilai koefisien variabel kompensasi, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,205, dengan catatan variabel lain tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Table 4. Uji Hasil Koefisien Determinasi  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.669	3.074

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,680 atau 68%, yang menandakan bahwa variabel yang terkait dengan penilaian kinerja dan kompensasi menyumbang 68% dari kinerja karyawan, serta 32% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada Tabel 1, membuktikan bahwa nilai  $t$  sebesar  $11,074 > 2,0025$ , dengan diperkuat taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMAS Al-Izzah Batu. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Nugraha et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkal Pinang dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja. Selain itu, (Piri et al., 2022) kinerja karyawan PT. Manado Dive Club menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja. Berbeda dengan pendapat (Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala, 2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja. Pandangan ini bertentangan dengan temuan (Burhanudin & Wijanarko, 2022) bahwa penilaian kinerja dipandang menawarkan sejumlah keuntungan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan diyakini memiliki berbagai manfaat dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia. Menurut (Martocchio, 2016) manfaatnya, penilaian kinerja diyakini dapat membantu dalam perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, kebijakan kompensasi, hubungan internal karyawan, dan penilaian potensi karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada Tabel 1, membuktikan bahwa nilai  $T$  sebesar  $2,710 > 2,0025$  dengan diperkuat tingkat signifikansi yang lebih tinggi yaitu  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMAS Al-Izzah Batu. Hal yang sama sejalan dengan penelitian (Sholihin, 2019) berpendapat bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal sama ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh (Idris et al., 2017), (Mardiyanti et al., 2018), (Nanang Rifa & Efendi, 2019), dan (Efendi et al., 2020) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif diantara kompensasi dan kinerja karyawan. Dan juga temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT A dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompensasi. Namun di sisi lain, penelitian (Aromega et al., 2019) melaporkan bahwa kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Pradnyana et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali tidak terpengaruh oleh kompensasi.

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 2, membuktikan bahwa nilai  $F$  sebesar  $60,589 > 3,16$ . Temuan ini divalidasi dengan signifikansi sebesar  $0,000 <$

0,05. Jadi kesimpulannya adalah penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di SMAS Al-Izzah Batu, didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mathis dan Jackson, 2017) ditunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kristiani et al., 2022).

### **SIMPULAN**

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penilaian kinerja dan kompensasi, menurut hasil dan pembahasan di atas. Kedua variabel tersebut sangatlah penting dikarenakan dapat mengindikasikan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan penilaian kinerja. Hal ini menandakan bahwa, untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukannya proses penilaian kinerja yang efisien. Dalam upaya meningkatkan penilaian kinerja yang sudah baik di SMAS Al-Izzah Batu, manajemen perlu fokus pada revisi dan evaluasi berkala terhadap kriteria penilaian kinerja serta memastikan bahwa sistem tetap relevan. Terkait kompensasi di SMAS Al-Izzah Batu, mengenai informasi tentang tunjangan sebaiknya disampaikan dengan jelas dan transparan agar dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan loyalitas serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen SMAS Al-Izzah Batu, dapat meningkatkan peluang untuk mencapai target kuantitas kinerja karyawan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi karyawan dan memastikan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai informasi atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya guna membantu dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar peneliti selanjutnya bisa memasukkan elemen-elemen lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta dapat melakukan penelitian di berbagai organisasi atau lembaga lain untuk mendapatkan hasil yang lebih dapat digeneralisasikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh%20Penilaian%20Kinerja%20Terhadap%20Motivasi%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Hotel%20Cipta%20Mampang%20Jakarta%20Selatan)

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Aydin, A., & Tiryaki, S. (2018). Impact of performance appraisal on employee motivation and productivity in turkish forest products industry: A structural equation modeling analysis. *Drvna Industrija*, 69(2), 101–111. <https://doi.org/10.5552/drind.2018.1710>
- Burhanudin, B., & Wijanarko, S. (2022). The Effect of Compensation, Performance Assessment, and Career Development on Employee's Turnover Intention. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 595–608. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.229>
- Chandrasari, A., Abdullah, M., Purwanto, E. O., Puspita, R., & Yulianto, A. R. (2024). Kinerja Karyawan Dalam Kajian Multifaktorial: Memahami Aspek Determinan Dalam Perspektif Yang Berbeda. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 146–162. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.985>
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Idris, M. H., Hamzah, D., Sudirman, I., & Hamid, N. (2017). The Relevance of Financial and Non-Financial Compensation on Professionalism and Lecturers Performance: Evidence from Makassar Private Universities (Indonesia). *Journal of Asian Development*, 3(2), 162. <https://doi.org/10.5296/jad.v3i2.11491>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafeteria*, 3(2), 38–50.

- <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.614>
- Lilly Linne Kainde, & Lingkan Pagala. (2022). The Effect of Compensation and Performance Appraisal on Employee Performance through Employee Engagement at PT. Agincourt Resources. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(12), 4107–4117. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i12.1956>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The Effect of Financial Compensation and Non Financial Compensation on Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 135–144.
- Martocchio, R. W. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. Pearson Education Limited.
- Mathis dan Jackson, 2002:119. (2017). Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang UNDIP Semarang file:///E:/Punya Nadia/SKRIPSI/JURNAL/PI handayani 2013.pdf file:///E:/Punya Nadia/SKRIPSI/JURNAL/PI las00 2016.pdf f. *Jurnal Ad Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang UNDIP Semarang*, 1–9.
- Nanang Rifa, M., & Efendi, R. (2019). The performance of employees influenced by leadership styles and compensation. *International Journal of Multicultural & Multi-Religious Understanding*, 6(6), 581–587. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i6.1243>
- Nugraha, S., Reniati, & Diki. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2), 167–182. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i2.3295>
- Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Budiawan, A. (2023). The Role of Compensation and Job Satisfaction to Improve Employee Performance PT. A. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 419–429. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i3.805>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 9(2), 95–134.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Edisi 1). CV Andi Offset.