

# **ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LINGGA KINGDOM BATAM**

**Rahmad Budi Harto**

Prodi Manajemen, STIE Ibnu Sina

Rahmadbudiharto01@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi, dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lingga Kingdom Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Lingga Kingdom Batam dengan sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode slovin. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, study pustaka, dan penyebaran kuisioner Dari hasil penelitian diperoleh variabel motivasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lingga Kingdom Batam. Dengan kata lain motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan variabel penilaian prestasi, maka variabel penilaian prestasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Penilaian Prestasi, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study were to determine whether there is a significant influence between motivation, and performance appraisal of employee job satisfaction at PT. Lingga Kingdom Batam. The population in this study were employees at PT.Lingga Kingdom Batam with a sample of 30 respondents. This research was done by using slovin method. Data collection techniques were conducted through interviews, literature study, and questionnaire distribution From the result of this research, this variable of motivation has no positive or not significant effect on employee job satisfaction at PT. Lingga Kingdom Batam. In other words, motivation has no effect on employee job satisfaction. Likewise with the performance appraisal variable, then this achievement variable does not have a positive or insignificant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords : Motivation, Performance Appraisal, Job Satisfaction**

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu Negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktifitas dalam perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerjasama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber daya manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal. Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui

pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pemeriksaan psikologi yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan SDM organisasi atau perusahaan (Ubaya, 2007). Adapun faktor-faktor produksi yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh kepuasan kerja karyawan yang penting untuk di perhatikan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu, *Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job.* yang kurang lebih memiliki arti: Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen (Dessler, 2007). Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri karyawan tinggi. Pengelola perusahaan, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing para karyawan. Penilaian prestasi (*performance appraisal*), dapat didefinisikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Ketepatan penilaian prestasi kerja terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini

kurang mempunyai nilai apabila karyawan tidak menerima umpan balik, mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara kerja. Disamping itu motivasi yang diberikan dalam lingkungan kerja sangat menunjang kepuasan kerja karyawan. Motivasi yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai seorang karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2011).

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri (Handoko, 2007). Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan sudut pandang karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasa tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan yang lain. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008). Pengertian penilaian prestasi kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja karyawan (Syadam, 2007). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2006).

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lingga Kingdom Batam yang berjumlah 30 orang.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pertimbangan karakteristik populasi akan menentukan tehnik pengambilan sampel, ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias, sementara kemampuan estimasi berkaitan dengan presisi dalam mengestimasi populasi dari sampel serta bagaimana sampel dapat digeneralisasikan atas populasinya.

Upaya untuk mencapai presisi yang lebih baik memerlukan penambahan sampel, seberapa besar sampel serta penambahannya akan tergantung pada variasi dalam kelompok, tingkat kesalahan yang ditoleransi serta tingkat kepercayaan. Jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 5% (Noor, 2011). Pengambilan

sampel berasal dari seluruh pegawai yang berada dan bekerja di PT Lingga Kingdom Batam yang terdiri dari 30 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{30}{1+30 (0,05)^2} = \frac{30}{1+30 (0,0025)} = \frac{30}{1,075} = 27.906977 = 28 \text{ Sampel}$$

X1 Valid dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi X1\_1 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- b. Nilai signifikansi X1\_2 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- c. Nilai signifikansi X1\_3 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- d. Nilai signifikansi X1\_4 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- e. Nilai signifikansi X1\_5 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- f. Nilai signifikansi X1\_6 adalah 0,031 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- g. Nilai signifikansi X1\_7 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- h. Nilai signifikansi X1\_8 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid
- i. Nilai signifikansi X1\_9 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid

X2 Valid model X2 valid dan 1 model X2 data tidak valid penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi X2\_1 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid

model Y valid dan 3 model Y tidak valid penjelasannya adalah sebagai berikut :

Nilai signifikansi Y1 adalah 0,187 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (0,187 > 0,05) maka data tersebut tidak valid adalah 0,187 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,187 >0,05) maka data tersebut tidak valid.

- a. Nilai signifikansi Y2 adalah 0,013 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,013 <0,05) maka data tersebut valid.
- b. Nilai signifikansi Y3 adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( 0,000 <0,05) maka data tersebut valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Azwar, 2007). Alat ukur yang akan di gunakan disini adalah menggunakan uji instrumen pengolahan data *Crombach's Alpha*.

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini :

nilai cronbach alpha unruk X1(0,940) > dari 0,6, maka data dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

nilai cronbach alpha untuk X2 (0,931) > dari 0,6, maka data dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

nilai cronbach alpha untuk Y (0,882) > dari 0,6, maka data dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

### Uji Asumsi Dasar

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model – model penelitian. Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas data dapat dilihat dengan cara menggunakan *Histogram Regression Residual*.

Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit ( Wibowo , 2012) .

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis chi square dan juga uji Kolmogorov-smirnov. Dikatakan normal jika nilai Kolmogorov-smirnov  $Z < Z$  tabel atau menggunakan nilai probability sig (2 tail) >  $\alpha = 0,05$ .

#### Uji Kolmogorov – Smirnov

Uji ini adalah uji yang digunakan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar pada uji normalitas pendekatan ini disebut dengan pendekatan Numerik.

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.123
	Negative	-.191
<b>u</b>		
Kolmogorov-Smirnov Z		1.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.222

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer terolah

### Uji Multikolinieritas

Pengujian asumsi klasik Pertama adalah dengan menggunakan multikolinieritas yang memberikan hasil bahwa korelasi antar variabel bebas mempunyai korelasi lemah. Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreksi antara variabel bebas atau independen (Ghozali, 2007). Multikolinieritas dalam penelitian diukur berdasarkan tingkat *variasi inflation factor (VIF)*, dan nilai toleransi kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan deregrasi terhadap variabel lainnya.(Wibowo, 2012) suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai  $VIF < 10$ . Menurut (Ghozali, 2007) dasar pengambilan keputusan atas uji multikolonieritas adalah sebagai berikut: a) Apabila nilai Tolerance Value lebih besar dari 0,1 atau VIF (*Variace Inflation Factor*) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. b) Apabila nilai Tolerance Value lebih kecil dari 0,1 atau VIF (*Variace Inflation Factor*) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1_TOTAL	.922	1.084
	X2_TOTAL	.922	1.084

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Data primer diolah

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Bertujuan untuk seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Untuk regrersi menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Nugroho, 2005) Nilai R square dikatakan baik diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1, pada umumnya sampel dengan deret waktu memiliki R square maupun Adjusted R square cukup tinggi (didas 0,5), sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang, pada umumnya memiliki R square maupun Adjusted R square agak rendah (dibawah 0,5), namum juga tidak memungkinkan memiliki R square maupun Adjusted R square yang tinggi.Pada tabel tersebut terlihat nilai *Adjusted R Square* ( R<sup>2</sup> ) sebesar 0,072. Dengan kata lain persentasi variabel X1 (Motivasi) ,X2 (Penilaian Prestasi), dalam model regresi sebesar 07,2% Atau variasi variabel Y (Kepuasan kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variasi variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Penilain Prestasi) sebesar 07,2%. Sedangkan sisanya sebanyak 92,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini

### Pengujian Hipotesis Uji T

Untuk menguji hipotesis 1,2,3. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yaitu, Pemberian Motivasi, dan Penilaian Prestasi secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y), yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil uji t di atas dapat dilihat nilai signifikan variabel Motivasi 0,110 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka variabel motivasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena di PT. Lingga Kingdom Batam karyawan memiliki pola pikir bahwa tiap motivasi yang diberikan sifatnya adalah remanen atau tidak bertahan lama. Dan tidak mungkin sebuah perusahaan memberikan motivasi terus menerus, hal itu akan membuat karyawan merasa dimanjakan dan sedikit demi sedikit akan terjadi perbedaan pendapat antara karyawan dan pimpinan sehingga terjadilah aksi – aksi pembelaan karyawan (Demo).

Nilai signifikan variabel Penilaian Prestasi 0,099 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka variabel penilaian prestasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena penilaian prestasi kerja di PT. Lingga kingdom dilakukan secara tidak berkala. Sehingga kepuasan kerja karyawan sifatnya juga sementara.

### **Pengujian Hipotesis Uji F**

Untuk menguji hipotesis 1,2,3. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yaitu, Pemberian Motivasi, dan Penilaian Prestasi secara Simultan mempengaruhi variabel dependent (Y), yaitu kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji f dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi (X1), dan penilaian prestasi (X2) secara simultan mempengaruhi dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Lingga Kingdom Batam.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Penilaian Prestasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) Berdasarkan analisis yang digunakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t nilai signifikan variabel Motivasi (X1) 0,110 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka variabel motivasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena di PT. Lingga Kingdom Batam, karyawan memiliki pola pikir bahwa tiap motivasi yang diberikan sifatnya adalah remanen atau tidak bertahan lama. Dan tidak mungkin sebuah perusahaan memberikan motivasi terus menerus, hal itu akan membuat karyawan merasa dimanjakan dan sedikit demi sedikit akan terjadi perbedaan pendapat antara karyawan dan pimpinan sehingga terjadilah aksi – aksi pembelaan karyawan (Demo). Dengan kata lain Hipotesis **ditolak**.
2. Nilai signifikan variabel Penilaian Prestasi 0,099 lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka variabel motivasi ini tidak memiliki pengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hipotesis **ditolak**. Hal ini disebabkan karena penilaian prestasi kerja di PT. Lingga kingdom Batam dilakukan secara tidak berkala. Sehingga kepuasan kerja karyawan sifatnya juga sementara.
3. Dari hasil uji f diperoleh nilai dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi (X1), dan penilaian prestasi (X2) secara simultan mempengaruhi dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Lingga Kingdom Batam Hipotesis **diterima**.
4. Pada data tersebut terlihat nilai *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,465. Dengan kata lain persentasi variabel X1 (Motivasi), X2 (Penilaian Prestasi), dalam model regresi sebesar 46,5%. Atau variasi variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variasi variabel X1 (Motivasi)

dan X2 (Penilaian Prestasi) sebesar 46,5% . Sedangkan sisanya sebanyak 53.5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan responden yang sedikit sehingga saat terjadi ke tidak validan data, maka data menjadi makin sedikit, Semoga keterbatasan ini dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya

### **Rekomendasi**

Adapun rekomendasi yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus senantiasa mengerti tentang hal-hal yang berhubungan dengan karyawan, pemberian motivasi saja tidak akan dapat menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan bisa melakukan tehnik orientasi dan pendekatan pada karyawan.
2. Dalam penelitian ini penilaian prestasi tidak memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan, di karenakan pada PT. Lingga Kingdom Batam penilaian prestasi pada karyawan berupa penghargaan dan lainnya hanyalah berperan sebagai motivasi remanen. PT. Lingga Kingdom Batam harus lebih mengutamakan hal-hal yang menunjang kesejahteraan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Hendri Tanjung. (2006). *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Chumaidi, Achmad. (2011) . *Studi Komparatif Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. Malang.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa: Benyamin Molan, Penyunting Triyana Iskandarsyah*, Edisi ke-7, Prenalindo, Jakarta
- Firmansyah. (2012) Perbedaan Kepuasan Kerja di Tinjau Dari status hubungan kerja karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Terhadap karyawan di PT. DA Jakarta. *Tugas Akhir sarjana Ekonomi*. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Gunung Agung Malthis, L. Robert dan Jacson, H. Jhon. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba 4
- Nurmianto, Eko, (2007), “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, *Proceedings Seminar Nasional Pasca Sarjana*, Kampus ITS, 4 September 2002, Surabaya.
- Marani, Yohanes. (2007). Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. *Tugas Akhir Pasca Sarjana Akutansi*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Nurmianto. Eko dan Siswanto. Hurdadi. (2007). Perancangan Penilaian Kerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer. *Tugas Akhir Pasca Sarjana Tehnik Industri*. ITS. Surabaya
- Saputra, Hendra, Adi dan Rahmawati, Siti. (2006). Hubungan Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor. *Jurnal Penelitian*. Universitas Pertanian. Bogor. Siagian, S.P. 2006, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Surondilogo. 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Tugas Akhir Sarjana Ekonomi*. Semarang
- Tony dan bambang (2009). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Tugas Akhir Sarjana Ekonomi*
- Wibowo, Agung, Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media
- Wulandari, Eliana. (2010). Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dengan Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan. *Tugas Akhir Pasca Sarjana Ekonomi Pertanian. Universitas Padjadjaran*. Bogor
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima. PT. Indeks*, Jakarta.