

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA INDAH  
PERSADA INDONESIA DI KOTA SERANG**

Andari\*

Universitas Serang Raya

Email : andaridharmawan@gmail.com

Nafiudin

Universitas Serang Raya

Email : nafiuddin08@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metodologi riset yang berupaya untuk mengkuantifikasi data, dan menerapkan analisis statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode survei, yaitu sebuah desain penelitian yang memberikan uraian kuantitatif maupun numerik dari sejumlah pecahan populasi (sampel) melalui proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) ada pengaruh simultan antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,311 merupakan nilai dari koefisien determinasi, yang artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah 31% sedangkan sisanya adalah 69% di kontribusi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti pemberian kepemimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman.

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

**ABSTRACT**

This study explains the effect of motivation and achievement assessment on the level of employee job satisfaction at PT Surya Indah Persada Indonesia in Serang City. This study uses a quantitative approach, namely a research methodology that seeks to quantify data, and applies statistical analysis. The research method used is to use a survey method, which is a research design that provides quantitative and numerical descriptions of a number of population fractions (samples) through the process of collecting data using a questionnaire as a data collection tool. The results showed that: (1) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) performance appraisal has a positive and significant influence on employee job satisfaction, and (3) there is a simultaneous influence between motivation and performance assessment on employee job satisfaction, with the value of R Square of 0.311 is the value of the coefficient of determination, which means that the magnitude of the contribution of the influence of motivation and work performance assessment simultaneously on job satisfaction is 31% while the remaining 69% is contributed by other factors not observed in this study, such as giving leadership and a comfortable work environment.

**Keywords:** Job Satisfaction, Motivation, Assessment of Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan sangat sengit, yang mampu bertahan adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif. Setiap perusahaan pasti memiliki target yang harus dicapai demi kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif. Hal tersebut dapat dicapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang produktif, inovatif dan kreatif, dan hal tersebut harus pula ditunjang oleh penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dukungan yang kuat dari karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan penting untuk menjaga asset yaitu dalam hal ini adalah SDM, karena asset yang paling berharga dari suatu perusahaan adalah SDM yaitu sumber daya manusia ( Suharno dalam rebecca, 2016). Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi, penilaian prestasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Informasi yang peroleh dari PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang adalah adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yaitu insentif atau bonus yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada dan belum adanya ketentuan yang mengatur tentang jaminan pensiun serta fasilitas dan peralatan kerja yang masih kurang memadai. Sedangkan permasalahan pada penilaian prestasi, mencerminkan hasil dari penilaian prestasi karyawan masih belum optimal yaitu sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, kerjasama antar karyawan masih kurang dalam bekerja, dan kurangnya inisiatif kerja karyawan serta kecakapan teknis dalam bekerja yang belum maksimal. Hal ini tidak ada tindak lanjut dari perusahaan terhadap kinerja yang sudah dicapai oleh masing-masing karyawan khususnya kinerja yang masih belum optimal misalnya dalam hal kecakapan teknis ada kesalahan dalam produksi barang, hanya teguran secara lisan saja tidak ada ganti rugi terhadap barang tersebut. Masalah terkait erat dengan rendahnya kepuasan kerja adalah perusahaan masih belum memenuhi harapan dan keinginan karyawan dalam peran, lingkungan kerja dan pengembangan karirnya terutama karyawan yang usianya masih relatif muda dan kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan dan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian “ **Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang**”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2017 : 141) motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2017 : 149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)  
Motivasi Tak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### **Penilaian Prestasi**

Menurut Hasibuan (2017 : 87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2017 : 95) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah :

1. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama. Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bawahannya bekerja secara efektif.

8. Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013 : 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut Mangkunegara (2013 : 117) variabel-variabel kepuasan kerja yaitu :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai yang kurang puas biasanya turnnovernya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur. Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan  
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang
- H2 : Diduga terdapat pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang
- H3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil seluruhnya dari jumlah populasi. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dari penelitian ini sebanyak 40 responden karyawan.

### Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014 : 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Surya Indah Persada Indonesia terdapat tiga variabel yaitu :

1. Motivasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) atau Variabel  $X_1$ , yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (*Dependent Variable*).
2. Penilaian Prestasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) atau Variabel  $X_2$ , yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (*Dependent Variable*).
3. Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) atau variabel  $Y$ , yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ).

### Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
  - a. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dapat dikatakan valid dengan membandingkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . (Ghozali, 2017:52).
  - b. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*, dimana nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument penelitian dapat dinyatakan reliabel. (Ghozali, 2017:47).
2. Analisis Deskriptif  
Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik responden dan untuk mengetahui hasil analisis jawaban responden dari masing-masing variabel yang diamati pada penelitian ini. Data penelitian secara deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian (Hair, Anderson, 2006).
3. Pengujian Data Model Korelasi dan Regresi
  - a. Uji Asumsi Klasik
    1. Uji Autokorelasi. Menurut Umar (2013 : 84) uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

2. Uji Heteroskedastisitas. Menurut Umar (2013 : 80) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.
  3. Uji Normalitas. Menurut Umar (2013 : 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *independent* atau *dependent* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas dilakukan tidak berdasarkan grafik yaitu menggunakan uji *Shapiro-Wilk*.
  4. Uji Multikolinearitas. Menurut Umar (2013 : 80) uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel *independent*.
4. Analisis Pengaruh Antar Variabel Penelitian
- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan pengaruh positif dari penerapan motivasi terhadap kepuasan karyawan dengan menggunakan model persamaan regresinya yaitu :  $Y = a + b_1X_1$
  - b. Pengaruh Penilaian prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan pengaruh positif dari penerapan motivasi terhadap kepuasan karyawan dengan menggunakan model persamaan regresinya yaitu :  $Y = a + b_2X_2$
  - c. Pengaruh Simultan Motivasi dan Penilaian prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Untuk mengetahui pengaruh secara simultan, maka dilakukan dengan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2009 : 276) analisis regresi berganda digunakan untuk memperhitungkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turun nilainya).  
Adapun rumus yang dipergunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

5. Koefisien Determinasi  
Untuk mengetahui tingkat keberpengaruhan antara variabel X terhadap Y.
6. Pengujian Hipotesis  
Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut. Maka langkah-langkah yang ditempuh adalah:
  - a. Uji Signifikansi individual (Uji Statistik T)  
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkaitnya. Untuk menguji hipotesis tahapan pengujian dilakukan dengan membandingkan antara hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.05\%$  atau 5% dan derajat bebas  $(dk) = n - k - 1$ .  
Kriteria penerimaan hipotesis:  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Indah Persada di Kota Serang.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F (uji serentak) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

Pengujian ini membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan tertentu. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.05\%$  atau 5% dan derajat bebas (dk) = n-k.

Karakteristik penerimaan hipotesis uji F yaitu:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Seluruh instrumen dinyatakan valid, namun ada 1 instrumen yang tidak valid yaitu pada indikator M6 ini artinya bahwa indikator tersebut akan tidak diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

| Item          |          |         |           |
|---------------|----------|---------|-----------|
| Pertanyaan    | r Hitung | r Tabel | Keputusan |
| Pernyataan_1  | 0,835    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_2  | 0,933    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_3  | 0,901    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_4  | 0,773    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_5  | 0,846    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_6  | 0,077    | 0,312   | Tidak     |
| Pernyataan_7  | 0,920    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_8  | 0,877    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_9  | 0,459    | 0,312   | Valid     |
| Pernyataan_10 | 0,479    | 0,312   | Valid     |

**Sumber: Dari penghitungan uji validitas dengan SPSS versi 23**

**Tabel 2**  
**Uji Validitas variabel Penilaian Prestasi (X<sub>2</sub>)**

| <b>Item</b>       |                 |                |                  |
|-------------------|-----------------|----------------|------------------|
| <b>Pertanyaan</b> | <b>r Hitung</b> | <b>r Tabel</b> | <b>Keputusan</b> |
| Pernyataan_1      | 0,564           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_2      | 0,585           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_3      | 0,476           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_4      | 0,559           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_5      | 0,616           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_6      | 0,683           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_7      | 0,354           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_8      | 0,543           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_9      | 0,539           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_10     | 0,61            | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_11     | 0,593           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_12     | 0,686           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_13     | 0,761           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_14     | 0,371           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_15     | 0,556           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_16     | 0,589           | 0,312          | Valid            |

**Sumber: Dari penghitungan uji validitas dengan SPSS versi 23**

**Tabel 3**  
**Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

| <b>Item</b>       |                 |                |                  |
|-------------------|-----------------|----------------|------------------|
| <b>Pertanyaan</b> | <b>r Hitung</b> | <b>r Tabel</b> | <b>Keputusan</b> |
| Pernyataan_1      | 0,649           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_2      | 0,515           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_3      | 0,603           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_4      | 0,624           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_5      | 0,686           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_6      | 0,612           | 0,312          | Tidak Valid      |
| Pernyataan_7      | 0,553           | 0,312          | Valid            |
| Pernyataan_8      | 0,729           | 0,312          | Valid            |

**Sumber: Dari penghitungan uji validitas dengan SPSS versi 23**

b. Uji Reliabilitas

Seluruh instrumen memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar daripada koefisien *alpha rule of thumb Nunally* sebesar 0,60, maka seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| M_1  | 32.88                         | 31.292                               | .800                                   | .915                                   |
| M_2  | 33.15                         | 28.233                               | .919                                   | .905                                   |
| M_3  | 32.90                         | 31.015                               | .844                                   | .912                                   |
| M_4  | 32.80                         | 33.908                               | .675                                   | .923                                   |
| M_5  | 33.05                         | 30.305                               | .804                                   | .914                                   |
| M_7  | 33.33                         | 26.276                               | .885                                   | .911                                   |
| M_8  | 33.33                         | 28.994                               | .850                                   | .911                                   |
| M_9  | 32.73                         | 36.461                               | .410                                   | .934                                   |
| M_10 | 32.65                         | 36.438                               | .449                                   | .933                                   |

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Prestasi**

|       | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| PP_1  | 63.33                               | 22.122                               | .491                                   | .823                                   |
| PP_2  | 63.33                               | 22.020                               | .515                                   | .821                                   |
| PP_3  | 64.15                               | 21.413                               | .334                                   | .836                                   |
| PP_4  | 63.38                               | 22.087                               | .484                                   | .823                                   |
| PP_5  | 63.60                               | 21.579                               | .542                                   | .819                                   |
| PP_6  | 63.30                               | 21.600                               | .627                                   | .816                                   |
| PP_7  | 65.30                               | 22.215                               | .177                                   | .853                                   |
| PP_8  | 63.28                               | 22.307                               | .471                                   | .824                                   |
| PP_9  | 63.23                               | 22.435                               | .472                                   | .824                                   |
| PP_10 | 63.50                               | 21.128                               | .519                                   | .820                                   |
| PP_11 | 63.55                               | 21.895                               | .522                                   | .821                                   |
| PP_12 | 63.50                               | 21.128                               | .619                                   | .815                                   |
| PP_13 | 63.48                               | 21.025                               | .712                                   | .811                                   |
| PP_14 | 65.68                               | 22.533                               | .243                                   | .838                                   |
| PP_15 | 63.63                               | 21.933                               | .475                                   | .823                                   |
| PP_16 | 63.43                               | 22.199                               | .450                                   | .824                                   |

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

|      | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| KK_1 | 26.80                            | 9.856                                | .532                                   | .695                                   |
| KK_2 | 27.73                            | 9.487                                | .233                                   | .777                                   |
| KK_3 | 26.90                            | 9.836                                | .458                                   | .705                                   |
| KK_4 | 27.05                            | 10.305                               | .526                                   | .703                                   |
| KK_5 | 27.15                            | 10.131                               | .602                                   | .693                                   |
| KK_6 | 27.05                            | 9.690                                | .460                                   | .704                                   |
| KK_7 | 28.98                            | 9.769                                | .364                                   | .724                                   |
| KK_8 | 27.45                            | 8.562                                | .575                                   | .677                                   |

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

**Tabel 7**  
**Uji Autokorelasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R<br>Square | Std. Error of<br>the Estimate | Durbin-<br>Watson |
|-------|-------------------|----------|----------------------|-------------------------------|-------------------|
| 1     | .460 <sup>a</sup> | .212     | .169                 | 2.925                         | 1.648             |

A. Predictors: (Constant), Motivasi, Penilaian\_Prestasi

B. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Pada tabel 7 model summary diperoleh angka Durbin Watson (DW) sebesar 1.648. Karena  $DW < +2$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat Autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8**  
**Uji Heteroskedastisitas**

| Model                | Unstandardized<br>Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients | T     | Sig. |
|----------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
|                      | B                              | Std. Error | Beta                         |       |      |
| (Constant)           | .931                           | 3.698      |                              | .252  | .803 |
| 1 Penilaian_Prestasi | .023                           | .062       | .068                         | .367  | .715 |
| Motivasi             | -.004                          | .050       | -.016                        | -.084 | .933 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

- Motivasi tidak signifikan karena p-value > 0,05 sehingga motivasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Penilaian prestasi tidak signifikan karena p-value > 0,05 sehingga Penilaian prestasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas untuk semua variabel dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

**Tabel 9**  
**Uji Normalitas**

|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                    | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | Df | Sig. |
| Motivasi           | .133                            | 40 | .073  | .929         | 40 | .061 |
| Penilaian_Prestasi | .130                            | 40 | .087  | .963         | 40 | .207 |
| Kepuasan_Kerja     | .089                            | 40 | .200* | .969         | 40 | .336 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel pada tabel perhitungan adalah nilai 0, merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0.05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol ditolak, atau dengan kata lain sebaran data dari semua variabel yang kita uji mengikuti distribusi normal. Dipilih pengujian Shapiro-Wilk karena sampel pada penelitian ini lebih kecil dari 50 sampel.

4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 10**  
**Uji Multikolinearitas**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)           | 23.465                      | 6.438      |                           | 3.645 | .001 |                         |       |
| 1 Penilaian_Prestasi | .139                        | .107       | .215                      | 1.296 | .203 | .777                    | 1.288 |
| Motivasi             | .166                        | .086       | .318                      | 1.923 | .062 | .777                    | 1.288 |

A. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dari gambaran tersebut maka dapat dibandingkan bahwa nilai VIF hitung lebih besar dari koefisien alphanya, maka dapat dikatakan data dari ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Pengaruh Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

**Tabel 11**  
**Uji T X<sub>1</sub>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| 1 (Constant) | 20.761                      | 2.921      |                           | 7.108 | .000 |
| Motivasi     | .284                        | .078       | .510                      | 3.658 | .001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan output SPSS tersebut dapat dihasilkan persamaan regresinya yaitu  $Y = 20.761 + 0,284X_1$  model persamaan ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi di perusahaan memiliki pengaruh yang positif 0.284 terhadap kepuasan kerja, ini artinya jika motivasi terus dibangun atau didinamiskan maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

**b. Pengaruh Penilaian prestasiterhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**Tabel 12**  
**Uji T X<sub>2</sub>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 9.376                       | 6.929      |                           | 1.353 | .184 |
| Penilaian_Prestasi | .323                        | .102       | .458                      | 3.173 | .003 |

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan output SPSS tersebut dapat dihasilkan persamaan regresinya yaitu  $Y = 9.376 + 0,323X_2$  model persamaan ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif (0,323) terhadap kepuasan kerja karyawan, ini artinya jika penerapan penilaian prestasi terus dilakukan secara objektif pada seluruh karyawan maka secara otomatis semangat kepuasan kerja akan meningkat.

**c. Pengaruh Simultan Motivasi dan Penilaian prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**Tabel 13**  
**Uji Analisis Regresi Berganda**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 11.006                      | 6.594      |                           | 1.669 | .104 |
| 1 Motivasi         | .208                        | .089       | .373                      | 2.332 | .025 |
| Penilaian_Prestasi | .185                        | .113       | .263                      | 1.642 | .109 |

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan Output SPSS dapat diketahui model persamaan regresi berganda dari pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu  $Y = 11.006 + 0,208X_1 + 0,185X_2$  model persamaan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel motivasi dan penilaian prestasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini artinya jika secara bersama-sama seluruh komponen dari ke dua variabel tersebut meningkat atau lebih baik maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan perusahaan PT Surya Indah Persada Indonesia juga akan meningkat.

## 5. Koefisien Determinasi

**Tabel 14**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .557 <sup>a</sup> | .311     | .273              | 2.979                      |

a. Predictors: (Constant), Penilaian\_Prestasi, Motivasi

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,311 nilai ini merupakan nilai dari koefisien determinasi, yang artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan penilaian prestasi secara simultan terhadap kepuasan kerjakaryawan adalah 31% sedangkan sisanya adalah 69% di kontribusi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Statistik Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 11 terdapat t value pada model persamaan regresi sebesar 3,658 sedangkan nilai t tabel yang dapat kita lihat pada tabel distribusi t dengan alpha sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar  $(40-2=38)$  maka nilai tabel sebesar 2.024, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.658 > 2.024$ ) dengan nilai signifikansi motivasi sebesar  $0,005 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh peneliti terdahulu yaitu atas nama Eka Gorby Setia Jaya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Uji Statistik Variabel Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 12 terdapat t value pada model persamaan regresi sebesar 3,173 sedangkan nilai t tabel yang dapat kita lihat pada tabel distribusi t dengan alpha sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar  $(40-2=38)$  maka nilai tabel sebesar 2.024 kemudian lakukan perbandingan antar nilai t hitung dengan nilai t tabel maka t hitung lebih besar dari t tabel  $3.173 > 2.024$  dengan perhitungan signifikansi motivasi sebesar  $0,005 < 0,05$  maka dapat dikatakan penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh peneliti terdahulu yaitu atas nama Laras Shinta Prameswari yang membuktikan bahwa penilaian prestasi ( $X_2$ ) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Variabel Motivasi dan Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

**Tabel 15**

| Uji F |            |                |    |             |       |                   |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1     | Regression | 148.006        | 2  | 74.003      | 8.338 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 328.394        | 37 | 8.876       |       |                   |
|       | Total      | 476.400        | 39 |             |       |                   |

Mengacu kepada Output SPSS pada tabel 15 terdapat F value sebesar 8.338 sedangkan nilai F tabel yang dapat kita lihat pada tabel Fisher dengan alpha sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar  $(40-2-1 = 37)$  maka nilai F tabel sebesar 3.24 kemudian lakukan perbandingan antar nilai F hitung dengan nilai F tabel maka F hitung lebih besar dari F tabel  $8.338 > 3.25$  dengan perhitungan signifikansi motivasi sebesar  $0,005 < 0,05$  maka dapat dikatakan motivasi dan penilaian prestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh peneliti terdahulu yaitu oleh Reni Sancoko, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang.

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian pada PT Surya Indah Persada Indonesia di Kota Serang maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut.

1. Bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi dan Penilaian Prestasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### **Saran**

Dari hasil pembahasan mengenai tanggapan responden dapat diinformasikan bahwa setiap nilai koefisien regresi memiliki nilai yang positif, artinya kesemuanya memiliki pengaruh yang sangat baik, namun kalau melihat dari hitungan rata-rata responden menjawab baik atau dengan skor cukup berdasarkan analisa maka penulis memberi saran yang semoga dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak perusahaan, adapun saran tersebut adalah :

- a) Perlu adanya pelatihan-pelatihan yang mengarah kepada keprofesionalan karyawan dan senantiasa mengadakan evaluasi atas hasil yang telah dicapai agar aktivitas yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan melalui proses manajemen yang baik.
- b) Untuk lebih mempertajam hasil penelitian, maka dianjurkan untuk meneliti secara satu persatu dari pada setiap dimensi variabel yang sedang diamati.
- c) Ada baiknya jika pihak yang berkepentingan menggunakan penelitian ini sebagai salah satu pendukung untuk bahan pengambilan keputusan terutama untuk upaya-upaya peningkatan prestasi karyawan dalam hal mengatasi kinerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsie Ramdhini Nitimihardja (2012) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Induk PT Pln (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Universitas Pendidikan Indonesia. Tersedia :<https://repository.upi.edu/> [15 Maret 2018]
- Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo (2013). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi

- Pada PT Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan). Jurnal Administrasi Bisnis. Home>Vol.1 No.1 (2013)>Ariani. Tersedia :<https://media.neliti.com/> [10 Februari 2018]
- Eka Gorby Setia Jaya (2015) Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja agen PT Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office. Jurnal UNY Jogjakarta. Tersedia :<https://eprints.uny.ac.id/> [10 Maret 2018]
- Gladys Meigy Sanger, Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Tenggara. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013. Tersedia :<https://media.neliti.com/> [10 Februari 2018]
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ismail (2016) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Tersedia :<https://repository.uin-alauddin.ac.id/> [15 Maret 2018]
- Laras Shinta Prameswary (2016) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Prestasi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Jurnal Unpas Fakultas Ekonomi Bandung. Tersedia :<https://repository.unpas.ac.id/> [15 Maret 2018]
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ratu Sania (2012) Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (non medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan FISIP UI Jakarta. Tersedia :<https://lib.ui.ac.id/> [15 Maret 2018]
- Reni Sancoko, Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Jurnal Ilmiah FEB Home > Vol. 1. No.2 (2013) > Sancoko. Tersedia :<http://id.portalgaruda.org/> [ 04 februari 2018]
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, Edy.( 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utari (2005) Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol XIV No 2 Jakarta
- Ratu Sania (2012) Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (non medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan FISIP UI Jakarta. Tersedia :<https://etheses.uin-malang.ac.id/> [15 Maret 2018]