



Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalas Berlian Motor Padang)

Diah Permata Mutiara Sari ^{1*}, Jhon Rinaldo ¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding author: Diah Permata Mutiara Sari

✉ dpermatamutiarasari@yahoo.com

Artikel Info

Direvisi: 11/06/2026

Diterima: 09/08/2026

Dipublikasi: 27/08/2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja;

Penilaian Prestasi Kerja;

Kepuasan Kerja

Keywords:

Work Motivation; Job

Performance Assessment;

Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang baik secara parsial maupun simultan. Dimana variable X1 adalah motivasi kerja dan X2 penilaian prestasi kerja variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang ada di PT. Andalas Berlian Motor Padang yang berjumlah 84 orang dan sampel 84 orang juga dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karena t hitung 7,882 lebih besar dari t tabel dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari α (0,05). 2) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karena t hitung 4,614 lebih besar dari t tabel dan nilai sig 0,010 lebih kecil dari α (0,05). 3) Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena F hitung 344,442 lebih besar dari F tabel dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari α (0,05). 4) Hasil analisis determinasi diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,892 atau sebesar 89,2%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan variabel Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi variabel diluar penelitian.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and job performance assessment on employee job satisfaction at PT. Andalas Berlian Motor Padang either partially or simultaneously. Where variable x1 is work motivation and x2 dependent variable job performance assessment is employee job satisfaction. The population in this study were all employees in PT Andalas Berlian Motor Padang amounting to 84 people and a sample of 84 people also in this study. This research uses classical assumption test consisting of normality test, multicircular priority test, heteroskedasticity test and multiple regression test, t test and f. The results of this study indicate that: 1) Work Motivation has positive and significant effect on Employee Job Satisfaction because t count 7,882 bigger than t table and the value of sig 0.000 is smaller than α (0,05). 2) Job Performance Assessment has positive and significant impact on Employee Job Satisfaction because t arithmetic 4,614 bigger than t table and value of sig 0.010 smaller than α (0,05). 3) Work Motivation and Job Performance Assessment have a significant effect simultaneously on Employee Job Satisfaction (Y) because F count is 344,442 bigger than F table and the value of sig 0.000 is smaller than α (0,05). 4) The results of determination analysis obtained Adjusted R Square number of 0,892 or 89,2%. This shows the percentage contribution of variable Work Motivation and Job Performance Assessment to Employee Job Satisfaction of 89,2% and the rest 20,8% influenced by variable outside of research.

Pendahuluan

Pada era yang modern seperti sekarang ini perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya. Tidak jarang perusahaan selalu membuat strategi-strategi ataupun rencana-rencana kerja, baik untuk jangka panjang ataupun jangka pendek agar terus bertahan didalam persaingan yang ketat dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun sebagus apapun rencana ataupun strategi tersebut dibuat, hal tersebut tidak akan berguna jika tidak ada manusia yang melaksanakannya. Ini bisa menjadi alasan mengapa sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan.

Sumber daya manusia merupakan sebuah kekuatan dan kunci pokok yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan yang bersangkutan dengan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan operasional, serta mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus bisa memanfaatkan keberadaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan ahli dalam bidangnya.

Demi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan biasanya melakukan beberapa perubahan-perubahan yang dapat menunjang hal tersebut. Beberapa perubahan-perubahan yang dapat dilakukan seperti penarikan pegawai baru, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan terhadap pegawai, menaikkan kompensasi dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Sebagai yang dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Akan tetapi terbitnya hal-hal tersebut dalam perusahaan belum menjamin karyawan termotivasi untuk bekerja secara baik tanpa adanya kepuasan kerja, karena tanpa kepuasan kerja, motivasi tidak akan berkembang. Pada akhirnya cepat atau lambat kinerja karyawan akan menurun.

Jadi motivasi adalah faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut. Motivasi ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Motivasi karyawan ditentukan oleh unsur penggerak sehingga menimbulkan pengaruh pada perilaku karyawan yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat.

Penilaian prestasi kerja menurut Anwar (2013:69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Disamping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Ketika tingkat kepuasan kerja yang diperoleh meningkat diharapkan prestasi pegawai juga dapat meningkat, sehingga nantinya keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dapat tercapai.

PT. Andalas Berlian Motor Padang adalah perusahaan yang menjual produk mobil dari Mitsubishi dan mempunyai visi untuk menjadikan grup perusahaan yang terbaik dan terpercaya diantara dealer kendaraan Mitsubishi dan berperan aktif untuk perekonomian di Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut PT. Andalas Berlian Motor harus dapat memberikan motivasi serta memberikan penilaian prestasi kerja yang baik untuk menumbuhkan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Motivasi dan penilaian prestasi untuk menumbuhkan kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tanpa sebuah motivasi kerja sulit bagi karyawan untuk menciptakan

kepuasan kerja yang maksimal. Serta tanpa penilaian prestasi kerja yang maksimal sulit juga bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Edwin B Filippo dalam Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan guru dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para guru dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan G.R Terry dalam Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. misalnya gaji yang kecil, penghargaan yang kurang dari perusahaan baik materi maupun non materi oleh karena itu perusahaan harus memberikan inovasi-inovasi agar karyawan termotivasi dan memberikan penilaian prestasi kerja kepada karyawan agar perusahaan memenuhi target penjualannya.

Biasanya permasalahan yang sering dialami dan terjadi di perusahaan seperti ini adalah kurangnya semangat kerja karyawan untuk memasarkan dan menjual barang yang diproduksi oleh perusahaan. Hubungan sesama karyawan, pengakuan serta kepercayaan dari atasan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kualitas kerja serta tanggung jawab merupakan hal terpenting juga dalam kepuasan dan prestasi kerja, namun tidak akan berguna tanpa adanya pengakuan serta kepercayaan dari atasan ataupun sesama rekan kerja. Itulah yang membuat hubungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika karyawan bekerja sama, akan lebih mudah untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan atau target utamanya. Permasalahan tersebutlah yang menuntut perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja dengan rutin dan benar. Tujuannya agar perusahaan dapat mengetahui setiap perubahan yang terjadi pada karyawan dan dapat langsung mengambil tindakan dalam menanggulangi perubahan-perubahan tersebut. Jangan sampai perubahan-perubahan yang terjadi tersebut berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Karena jika karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang baik, akan sulit bagi karyawan untuk mewujudkan tujuan serta meningkatkan kinerja perusahaan Alasan peneliti melakukan penelitian Pada PT. Andalas Berlian Motor Padang pertama adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja pada karyawan PT. Andalas Berlian Motor Padang dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang, kedua ingin mengetahui apa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Andalas Berlian Motor Padang dalam mengukur kepuasan karyawannya dalam berkerja di PT. Andalas Berlian Motor Padang, ketiga menerapkan ilmu yang peneliti dapatkan selama dibangkuh kuliah terutama berkaitan dengan konsentrasi peneliti sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Indikator yang dominan motivasi kerja, penilain prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang?
3. Apakah Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang?
4. Apakah motivasi kerja dan penilain prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang baik secara simultan?

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:73) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkahlaku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Menurut Kasmir (2014:11) suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Pengertian kepuasan kerja menurut Wibowo (2015:22) adalah merupakan dari sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut Menurut Wibowo (2015:40) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2015:45) ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
- 2) Gaji
Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kesempatan atau promosi
Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- 4) Supervisor
Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Wibowo (2015:47), hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
- 5) Rekan kerja
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Motivasi kerja

Pengertian Motivasi Kerja Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016) "motivasi berasal dari bahasa latin *movore* yang berarti daya dorongan atau daya penggerak". Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan

memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Ribbins & Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah "sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja." Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Edwin B Filippo dalam Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan guru dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para guru dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan G.R Terry dalam Hasibuan (2016), Menurut Newstom dalam Juliansyah Noor (2013:227) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Motivasi membuat seseorang berupaya melakukan tindakan-tindakan yang dikehendakinya, karena seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:128) yang menyebutkan ada beberapa ciri-ciri orang yang mencerminkan Motivasi kerja yang tinggi yaitu, antara lain:

1. Optimis
Mereka yakin apa yang dilakukan akan berhasil. Rasa optimis ini penting untuk dimiliki karena akan meningkatkan semangat untuk memberikan yang terbaik. Keyakinan ini membuat mereka beraktifitas dengan sepenuh hati.
2. Berani Menerima Tantangan
Orang yang termotivasi berani untuk menerima tantangan. Melakukan apa yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Mencoba sesuatu yang baru. Tentu saja tantangan yang diterima ini bersifat positif. Bukan menerima tantangan untuk tawuran atau pesta minuman keras.
3. Mandiri dan bertanggung jawab
Bisa bekerja sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang dia lakukan adalah ciri lain dari orang yang termotivasi. Mereka bisa bekerja tanpa harus diperintah dan diawasi oleh orang lain. Resiko yang mungkin terjadi dari apa yang dikerjakan sudah siap mereka terima.
4. Punya gairah hidup
Senyum dan semangat itulah yang mudah terlihat dari orang yang bermotivasi tinggi. Gairah hidupnya menyala-nyala seperti api yang membakar kayu. Perjalanan hidup ini mereka jalani dengan langkah pasti. Semangat terus
5. Memiliki cita-cita
Keinginan yang tertanam dalam pikiran dan ingin diwujudkan itulah cita-cita. Mereka selalu punya cita-cita yang dijadikan target dalam melangkah. Setelah satu cita-cita tercapai, cita-cita lain sudah menunggu untuk dikejar. Target mereka jelas sehingga tahu kemana langkah kaki akan menuju.
6. Kreatif
Jika ada halangan atau hambatan yang menghadang, orang yang punya motivasi tinggi akan mencari alternatif lain untuk dilalui. Mereka tidak berhenti melangkah.

Prestasi kerja

Istilah prestasi kerja menurut As'ad (2011) memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau "*successful role achievement*", dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Atas dasar tersebut As'ad menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Program pelatihan merupakan suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku, memperbaiki sikap serta pengetahuan

sesuai yang diharapkan perusahaan. Simamora (2010: 287) menyebut kan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengalaman tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bernardin dan Russel (2012: 378) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2010:7). Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan, selain itu prestasi kerja juga ditentukan oleh factor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan (Wijono, 2010:78). Dharma (2011:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas melaksanakan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja.

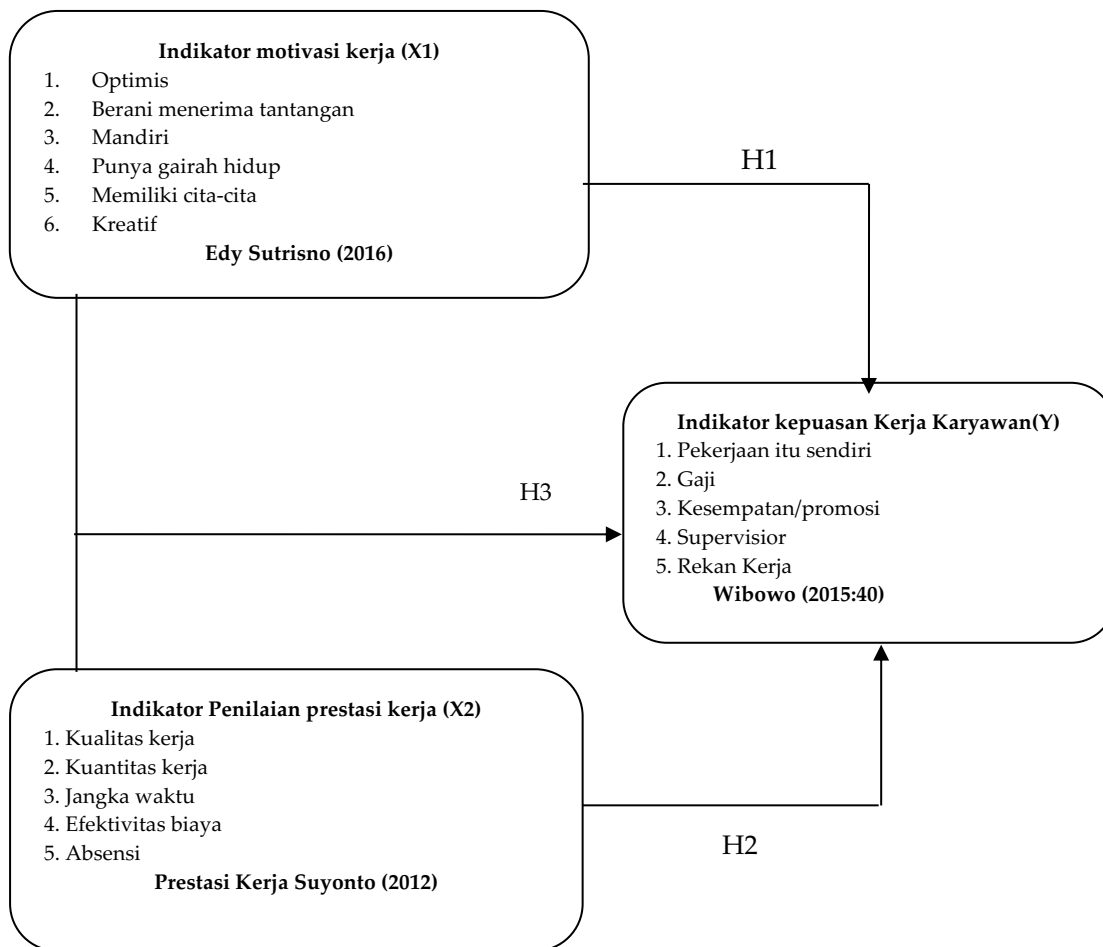
Indikator Prestasi Kerja

Prestasi Kerja suyonto (2012) mengemukakan tentang unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja
Yaitu pemberian kerja dan taraf kesempurnaan kerja serta pemenuhi aktivitas kerja yang ideal yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawannya.
2. Kuantitas kerja
Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks uang, jumlah unit atau jumlah yang diselesaikan dalam siklus suatu pekerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.
3. Jangka waktu
Yaitu tingkat penyusuan suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil yang dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk berkerjaan lainya.
4. Efektivitas biaya
Yaitu tingkat memaksimal sumber daya organisasi guna untuk menekan tingkat penggunaan biaya atau menekana atau memperkecil kerugian yang diterima perusahaan.
5. Absensi
Kehadiran karyawan juga merupakan prestasi yang harus dimiliki oleh karyawan agar adanya prestasi yang diinginkan perusahaan kepada perusahaan.

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Regresi

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis pda penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- H1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Andalas Berlian Motor Padang.
- H2. Diduga Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Andalas Berlian Motor Padang.
- H3. Diduga Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Andalas Berlian Motor Padang.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (*library research*), yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (kuesioner)

Yaitu pembagian angket langsung pada empat penelitian dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Andalas Berlian Motor

2. Dokumentasi

Data-data yang penulis peroleh adalah data-data yang berbentuk dokumen-dokumen sebelum penulis melakukan penelitian.

3. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yaitu semua karyawan PT. Andalas Berlian Motor

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi / instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Populasi Dan Sampel

Menurut Agussalim M. (2015) Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang ada di PT. Andalas Berlian Motor yang berjumlah 84 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling* Sampel. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh semua karyawan yang ada di PT. Andalas Berlian Motor yang berjumlah 84 orang dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat melalui cara mengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Imam Ghazali, 2011).

Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2011) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban

tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach*

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika terbukti ada multikolinieritas seharusnya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Saragih Santoso, 2012).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan ketiga, dengan model analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim M, 2015: 82), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	nilai konstanta
b1	=	Koefisien Regresi Motivasi Kerja
b2	=	Koefisien Regresi Penilaian Prestasi Kerja
x1	=	Motivasi Kerja
x2	=	Penilaian Prestasi Kerja
e	=	residual error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 97)

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98) dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{bi} = \frac{b_i}{S_{bi}} = \text{untuk } i = 1$$

$$S_{bi} = \sqrt{\frac{S^2 y:x}{\sum x^2}}$$

Dimana :

t_{bi} = adalah nilai t-hitung dari masing-masing variabel Xi

b_i = adalah nilai parameter dari masing-masing variabel Xi

S_{bi} = adalah nilai simpangan baku dari masing-masing variabel Xi

$$S^2 y.x = \frac{JKK}{n-k-1} \text{ dan } \sum x^2 = \sum x^2 - \frac{1}{n} (\sum X)^2$$

Nilai t-tabel pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus = $t(\alpha/2):(N-k-1)$ kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} \geq \alpha = 5\%$

Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 20.

Uji F

Pengujian hipotesis secara serempak (Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai selanjutnya adalah uji F-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan variabel independen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Secara umum pengujian F-statistik dapat menggunakan rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K-1}}{\frac{(1-R^2)}{N-K}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka artinya adalah variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Dengan menggunakan bantuan dari *software* SPSS versi 20, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 84$, maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2120. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1), dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Motivasi Kerja* (X_1)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	No Item	Corrected Item-Total Correlation
1	,452	16	,521
2	,557	17	,592
3	,433	18	,576
4	,614	19	,401
5	,500	20	,526
6	,767	21	,458
7	,567	22	,570
8	,685	23	,587
9	,616	24	,792
10	,400	25	,560
11	,526	26	,685
12	,443	27	,647
13	,585	28	,414
14	,587	29	,567
15	,792	30	,439

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas seluruh pertanyaan variabel *motivasi kerja* (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r -tabel (0,2120), item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono,2013).

Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_2)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	No Item	Corrected Item-Total Correlation
1	,491	14	,290
2	,488	15	,372
3	,399	16	,566
4	,669	17	,559
5	,549	18	,503
6	,769	19	,312

7	,524	20	,480
8	,673	21	,334
9	,550	22	,589
10	,590	23	,237
11	,446	24	,758
12	,306	25	,596
13	,228		

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 2 diatas seluruh pertanyaan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai *r* table (0,2120), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	No Item	Corrected Item-Total Correlation
1	,372	14	,296
2	,447	15	,437
3	,472	16	,442
4	,547	17	,506
5	,559	18	,558
6	,706	19	,376
7	,523	20	,447
8	,597	21	,461
9	,556	22	,503
10	,337	23	,512
11	,303	24	,692
12	,347	25	,442
13	,230		

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas seluruh pertanyaan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai *r* tabel (0,2120), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Menurut Sutrisno Hadi dalam Bawono (2016) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Item
X1	0,749	31
X2	0,735	26
Y	0,738	26

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari penyajian table 4 diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,48714226
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,045
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari table 5 didapatkan nilai residual sebesar 0,848 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 84 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	x1	,128	7,786
	x2	,128	7,786

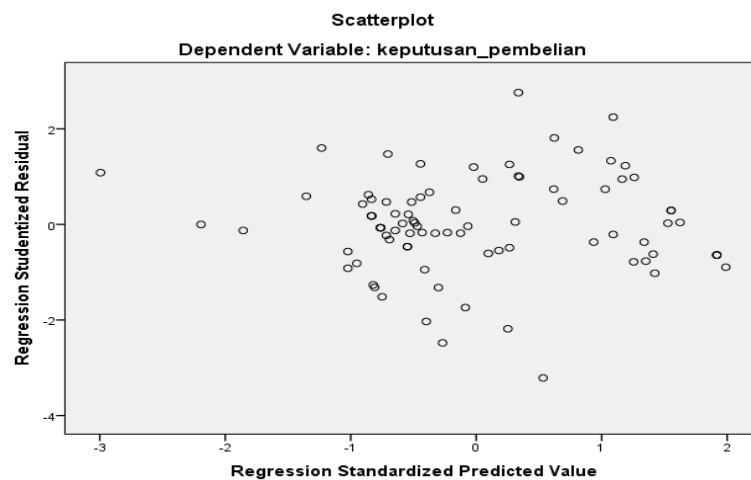
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

- Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 7,786 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,128 lebih besar dari 0,10.
- Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 7,786 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,128 lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v20

Dari gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan beberapa variabel independen *Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja*. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 7 Sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18,420	4,032	
1 X1	,553	,070	,793
X2	,463	,301	,462

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,420 + 0,553X_1 + 0,463X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- konstanta sebesar 18,420 artinya jika tidak ada Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai kepuasan kerja akan naik sebesar konstanta yaitu 18,420 satuan.
- Koefisien Motivasi kerja adalah 0,553, koefisien bernilai positif artinya Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana jika Motivasi kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,553 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

- c. Koefisien penilaian prestasi kerja adalah 0,463, koefisien bernilai positif artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap penilaian prestasi kerja dimana jika penilaian prestasi kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,463 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Analisa Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2016:95).

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,946 ^a	,895	,892

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 89,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, pengalaman kerja, produktivitas kerja dan lainnya.

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim manguluang, 2015:98) sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
		,000
X1	7,882	,000
X2	4,614	,010

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Berdasar table 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja memiliki t hitung 7,882 > t tabel 1,989 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki t hitung 4,614 > t tabel 1,989 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,010 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Silmutan (uji F) digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Uji F pada

dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai selanjutnya adalah uji F-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan variabel independen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 10. uji F-statistik

	Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
1	Regression	4366,572	2	344,442	,000 ^b
	Residual	513,428	81		
	Total	4880,000	83		

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Dari tabel 10 diketahui nilai F hitung 344,442 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,95 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Variabel Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja memiliki F hitung (344,442) > F tabel (3,95) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh Motivasi kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang dimana memiliki signifikan 0,00 < 0,05.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang dimana signifikan 0,010 < 0,005.
3. Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andalas Berlian Motor Padang dimana signifikan 0,00 < 0,05.
4. kontribusi pengaruh Motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 89,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, pengalaman kerja, produktivitas kerja dan lainnya.

Saran

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang melekat dalam penyusunan penelitian ini. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini serta saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat menciptakan dan rnebangkitkan motivasi yang kuat bagi karyawannya. Seperti yang dihasilkan dalam penelitian ini, motivasi sangat dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan

penghargaan insentif yang lebih baik lagi bagi karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan sebagai jaminan karier di masa depan, memberikan pelatihan kerja, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dengan memberikan kenaikan gaji, bonus, ataupun reward.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, sistem penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan budaya organisasi karena variabel-variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja sehingga memperkaya dan memperluas kajian ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

Daftar Referensi

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA RUSSAKARYA.
- Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas TriSakti, Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 1995, *Psikologi Industri* edisi ke-empat. Yogyakarta : Liberty.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SULITA.
- Byars, Lloyd L dan Leslie W. Rue. 2000. *Human Resources Management, International Edition*. New York USA : Irwin-McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 1997, "*Manajemen Personalia*". Jakarta : PT. Erlangga.
- Edi dan Supriyono. 2013. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung).
- Flippo, E. B. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Badan Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Hartoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Johan, Rita. 2002, "*Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*". <http://www.1.bpkpenabur.or.id/jurnal/01/006-031.pdf>.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Manulang. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Meilala, Stephanus P. 2005, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Empiris pada Rumah Sakit GatotSubroto, Jakarta), Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Misail. 2014. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Madya Makasar*.
- Nadeem. 2013. *Hubungan Motivasi antara Penilaian Prestasi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dera Ghazi Khan Banking Industry*.
- Prabu, Anwar (2005), Jurnal. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kab. Muara Enim*.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-10. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen Sumber daya Manusia*, bpfe, Yogyakarta.
- Wexley, dan Yukl, 1992, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.