

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 5, Nomor 3, Desember 2013

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Parts Pada PT. Noble Batam)

Aswar
Jemmy Rumengan

Modal Kerja dan Pelatihan Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Nasabah Usaha Kecil Menengah (UKM) di PT. Telkom Indonesia Tbk., Sekupang Kota Batam

Muhammad Padzil
Chablullah Wibisono

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Bay Resort Batam

Nur Hayati
Sri Langgeng Ratnasari

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan dan Aset Pemerintah Kota Batam

Fetty Hapianti
Marihhot Manullang

Pengaruh Marketing Mix Terhadap keputusan Pembelian Obat Mata Merek Rohto Cool (Studi Pada Konsumen PT. Kabayoran Pharma Cabang Batam)

Sri Rahayu
Sri Yanti

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Humas Setda Batam

Mullyani
Syahril Effendi

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

ISSN 2087-7331

DAFTAR ISI

- Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Parts Pada PT. Noble Batam)
Aswar
Jemmy Rumengan **1-13**

- Modal Kerja dan Pelatihan Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Nasabah Usaha Kecil Menengah (UKM) di PT. Telkom Indonesia Tbk., Sekupang Kota Batam
Muhammad Padzil
Chablullah Wibisono **14-23**

- Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Bay Resort Batam
Nur Hayati
Sri Langgeng Ratnasari **24-33**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan dan Aset Pemerintah Kota Batam
Fetty Hapianti
Marihot Manullang **34-41**

- Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Obat Mata Merek Rohto Cool (Studi Pada Konsumen PT. Kebayoran Pharma Cabang Batam)
Sri Rahayu
Sri Yanti **42-51**

- Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Humas Setda Batam
Mullyani
Syahril Effendi **52-59**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJERIAL”
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJERIAL”

Diterbitkan oleh Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-7331

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 15
Batam Centre- Batam
Telepon dan Fax
(0778)7485055,(0778)7485054
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)
Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M. (UNSI)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)
Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Sri Yanti, S.E., M.Si
Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE BAY RESORT BATAM

Nur Hayati

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

E-mail: Saia_nur@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the employee performance of PT. The Bay Resort Batam This research uses the variables of motivation and Job Satisfaction to analyze the influence of employee performance. The populations of this research are all the employees PT. The Bay Resort Batam, amounting to 196 While the sample taken in this research were as many as 66 people drawn from the population. The collected data used questionnaire method is to provide a list of questions or questionnaires directly to respondents. The Analysis data techniques in this study use SPSS (Statistical Product and Service Solutions) analysis which is operate by SPSS 17 programs. The results of the show that the Motivation variables have a negative influence of $- 0.126$ and no significant influence on employee performance ($P = 0.301$), but job satisfaction variables have a positive influence of 0.346 and significant influence on the performance of employees with a good level of significant ($P = 0.001$).

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan saat ini khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) membuat setiap organisasi baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi (Isyandi, 2004).

Untuk menjadi sebuah organisasi pembelajaran, perusahaan harus mampu mengatasi adanya dilema bahwa kesuksesan pencapaian keunggulan kompetitif sangat bergantung pada proses pembelajaran, tetapi kebanyakan karyawan tidak tahu bagaimana belajar Argyris dalam Elitan dan Anatan (2009). Dilema lain adalah bahwa anggota organisasi yang diasumsikan dapat memanfaatkan proses pembelajaran dengan baik, misalkan para professional yang bekerja pada posisi kepemimpinan, membuat solusi untuk memotivasi para professional baik karyawan maupun manajer, khususnya, untuk terlibat dalam proses pembelajaran baik *self learning* maupun *organization learning*.

Untuk memotivasi SDM dalam proses pembelajaran organisasi, organisasi perlu menciptakan struktur organisasi yang baru misalnya terkait dengan program kompensasi, penilaian kinerja, budaya organisasi, sehingga tercipta sikap dan komitmen yang tepat dalam organisasi. Ketika SDM dalam organisasi memiliki sikap dan komitmen yang tepat, proses pembelajaran akan mencapai kesuksesan. (Ellitan dan Anatan, 2004).

PT. *The Bay Resort* Batam merupakan suatu perusahaan pariwisata dimana tingkat kinerja yang baik dapat mendorong sebuah kesuksesan perusahaan dimasa mendatang dan membuat paradigma baru dalam dunia kepariwisataan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. *The Bay Resort* Batam diperlukan suatu motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaannya dimana tingkat kepuasan karyawan hendaknya terpenuhi dengan cukup baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat seperti yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan keunggulan organisasi. Hal ini berarti pemberian motivasi dan pengembangan sumber daya manusia untuk memberikan sumbangan yang besar terhadap usaha pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi. Sasarannya adalah menciptakan sistem manajemen prestasi yang menilai bagaimana orang-orang melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka. Tujuannya yaitu agar informasi dapat diperoleh sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, program penambahan pengalaman, dan pengembangan diri sendiri yang akan memperbaiki hasil yang dicapai oleh setiap orang khususnya dan organisasi secara keseluruhan (Isyandi,2004).

Motivasi dan kepuasan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini karena keduanya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan guna menciptakan karyawan yang handal dan memiliki kinerja yang cukup tinggi. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan dalam perusahaan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan satu topik penting yang harus dipahami oleh pimpinan dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi mengarah pada bagaimana cara meningkatkan daya dan potensi bawahan agar mampu bekerja sama secara produktif guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Terry dalam Manullang (2012: 180) berpendapat: “Motivasi adalah upaya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melaksanakannya Sedangkan. Manullang (2012: 180) berpendapat motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2006; 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi adalah daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan serta bertanggung jawab dengan segala pekerjaan yang menantang sehingga memberikan prestasi, kesempatan untuk maju dan pengakuan atas kinerja karyawan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya Mangkunegara dalam Isyandi (2004; 142). Kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index*(JDI) yang menurut Luthans dalam Tripton (2010) ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), dan rekan sekerja. (Umar dalam Tripton, 2006).

Menurut Luthans (2006) dalam Kaswan (2012; 283) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Berbeda dengan Malayu dalam Isyandi (2004; 139) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Akan tetapi perasaan itu didorong oleh beberapa faktor seperti gaji, promosi, pengawasan, rekan sekerja dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012; 187) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara dalam Subekhi dan Jauhar (2012; 193) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Teori yang diterima secara luas mengenai hubungan motivasi dengan kinerja adalah teori pengharapan (Expektasi) dari Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam ketepatan kerja serta keefektifan karyawan yang bersifat individu dimana hasil kerja telah sesuai dengan komitmen kerja karyawan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis. Peneliti melaksanakan penelitian terhadap

fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerja dari perusahaan pariwisata *golf*. Penelitian ini akan menyajikan sampai sejauhmana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat, sedangkan yang digunakan untuk variabel independen adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Metode Penarikan Sampling

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian dalam sebuah data. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.*The Bay Resort* Batam

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin dalam Rumengan (2010, 132) adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah elemen atau anggota sampel

N = Jumlah elemen atau anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) yang ditetapkan sebesar 10% atau 0,1

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang diketahui dapat ditentukan sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{196}{1 + (196 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{196}{1 + (1,96)}$$

$$n = \frac{196}{2,96}$$

n = 66,21 dibulatkan menjadi 66 orang

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada dua cara yang akan diperlukan oleh peneliti yaitu dengan cara:

1. Kuisisioner
2. Dokumentasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2009).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata antara lain:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi berganda yang akan digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik (multikolinieritas, Heteroskedastisitas, autokolerasi, dan normalitas), agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat.

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing *Instrument* dalam suatu variabel. *Instrument* yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika:

1. Apabila nilai α dekat dengan 0 misalnya 0,1 maka kuesioner tersebut kurang reliabel.
2. Apabila nilai α dekat dengan atau 1,1, misalnya 0,94 atau -0,90, maka kuesioner tersebut sangat reliabel.
3. Apabila nilai α ditengah, kurang lebih 1 atau -1 misalnya 0,57 atau 0,64, maka kuesioner tersebut sedang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance* 0,1 (Ghozali, 2006; 91).

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan uji *Glejser* dengan meregres nilai absolut residual terhadap variable independen. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Ghozali dalam Mahesa (2010) Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali dalam Mahesa (2010) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, dimana nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> \alpha$

Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja

b_1, b_2 = koefisien arah regresi

a = konstanta

X1= motivasi kerja

X2= kepuasan kerja

Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variable bebas (x) dengan variabel terikat (y), uji t ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y)
 $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)
- c. Menentukan signifikansi
 nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F (Regresi Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi hipotesis
- b. $H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y)
 $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y)
- c. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- d. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (Motivasi dan Kepuasan), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kinerja berdasarkan nilai variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 1
Hasil dan Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	43.411	6.904		6.288	.000		
	Motivasi	-.126	.120	-.122	-1.042	.301	.893	1.120
	Kepuasan	.346	.097	.419	3.571	.001	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2013

Hasil tersebut pada tabel 4.16 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 43,411 + (-0,126X_1) + 0,346 X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja

X1 = motivasi

X2 = kepuasan kerja

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel motivasi kerja (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar -0,122 atau sebesar 12,2 persen dan koefisien kepuasan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,419 atau sebesar 41,9 persen. Besarnya koefisien X1 bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan besarnya koefisien X2 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi akan menurunkan kinerja karyawan dan Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi di atas, kepuasan kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar - 0126, dengan signifikansi sebesar 0,301. Nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5 persen atau 0,05. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Parameter estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,346 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5 persen atau 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5 persen, Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh secara simultan dari dua prediktor terhadap kinerja menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 2
Model Uji Simultan
ANOVA^b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regression</i>	290.288	2	145.144	9.111	.000 ^a
	<i>Residual</i>	1003.652	63	15.931		
	<i>Total</i>	1293.939	65			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 9,111 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>			<i>Adjusted R</i>	<i>Std. Error of</i>
<i>Summary^b</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Square</i>	<i>the Estimate</i>
<i>1</i>	.474 ^a	.224	.200	3.99136

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil nilai *adjusted R²* (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,200. Hasil ini mengindikasikan bahwa 20 persen kinerja kerja karyawan dipengaruhi

oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan 80 persen lainnya adalah karena faktor diluar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *The Bay Resort* Batam, dimana hal ini terbukti pada Tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,301 (Sig t > 0,05) dalam hal ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *The Bay Resort* Batam, dimana terbukti nilai signifikansi t sebesar 0,01 (Sig t < 0,05) dalam hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Motivasi dan Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *The Bay Resort* Batam, dimana terbukti pada Tabel ANOVA nilai signifikansi F sebesar 0.000 (Sig F < 0,05) dalam hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas data pembahasan dalam penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya lebih memotivasi karyawan dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik lagi. Karena kesejahteraan karyawan mendukung meningkatnya pencapaian target kerja.
2. Kepuasan hasil kerja karyawan cukup baik dan sebaiknya pimpinan bisa lebih terus berkomunikasi secara baik guna mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Hasil penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. **Manajemen; dasar, pengertian, dan masalah**. Edisi Revisi. cetakan kelima. Bumi Aksara : Jakarta
- Isyandi, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global**. Cetakan pertama. Pekanbaru: UNRI Press
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia; untuk keunggulan bersaing organisasi**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lena Elitan, Linaanatan. 2009. **Manajemen Inovasi: Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia**. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta
- Manullang, M. 2006. **Manajemen Personalialia**. Edisi ketiga, Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Manullang, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Manullang, M. 2013. **Dasar - Dasar Manajemen**. Cetakan Pertama. Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Rumengan, Jemmy, 2010. **Metodologi penelitian dengan SPSS**. Cetakan pertama. Batam: UNIBA PRESS

- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan ketiga belas, Bandung: Alfabeta
- Triton PB, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas**. Cetakan Pertama. Yogyakarta: ORYZA
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Mahesa, Dewar. 2010. **Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)**). Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id>. diakses tanggal 15 mei 2013