

# Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya

**Jojon Soesatrijo**

Program Studi Budidaya Perkebunan Kelapa Sawit

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi – Bekasi

Email : [jojon@cwe.ac.id](mailto:jojon@cwe.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya. Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pertama terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, kedua terdapat pengaruh positif penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ketiga terdapat pengaruh positif motivasi dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan tersebut, yakni sebanyak 160 orang, sedangkan sampelnya berjumlah 114 orang yang diambil dari populasi secara acak dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian data menggunakan tiga macam alat, yaitu angket yang menggunakan skala *likert*. Angket disusun berdasarkan konstruksi dari berbagai teori. Analisis data dilakukan pada taraf kepercayaan 95%. Hasilnya adalah terbukti secara signifikan seluruh hipotesis yang ada. Sehingga hasil penelitian ini menginformasikan bahwa variabel motivasi dan penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya.

## Kata Kunci

Motivasi, Penilaian Prestasi, Kepuasan Kerja.

---

## Abstract

*This research study purpose to determine whether there is a significant influence of motivation and work performance appraisal on employee job satisfaction at PT PA Rubber Indonesia Jaya. There are three hypotheses tested in this study. First there is a positive influence of motivation on employee job satisfaction, secondly there is a positive influence on job performance assessment on employee job satisfaction, thirdly there is a positive influence of motivation and work performance assessment together on employee job satisfaction. The population of this research were employees of the company, ie 160 people, while the sample was 114 people taken from the population randomly using simple random sampling technique. Data research instruments use three types of tools, namely questionnaires that use a likert scale. The questionnaire was prepared based on the construction of various theories. Data analysis was carried out at 95% confidence level. The result is significantly proven all the existing hypotheses. So the results of this study inform that the motivation and assessment of work performance variables are important factors in increasing employee job satisfaction at PT PA Rubber Indonesia Jaya.*

## Keywords

*Motivation, Performance Appraisal, Job Satisfaction.*

## Pendahuluan

**M**anajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan oleh Amstrong (2003), sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sesaran organisasi.

Mangkuprawira (2001) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia, dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin di capai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan karyawan. Kedua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Untuk memenuhi tujuan tersebut terdapat prinsip yang harus dipenuhi oleh manajemen.

Di dalam penilaian prestasi ada faktor-faktor yang sangat penting untuk memperhatikan salah satu yaitu *organization justice* (keadilan organisasi). *Organization justice* (keadilan organisasi) terdiri dari dua bentuk yaitu *procedural dan distributive justice*. *Distributive justice* yaitu menjelaskan keadilan dalam penerimaan hasil oleh karyawan sedangkan *procedural justice* menjelaskan keadilan dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil-hasil tersebut. Bila perusahaan dapat melaksanakan penelitian itu dengan menggunakan prosedur yang adil dan memberikan penghargaan kepada karyawannya sesuai dengan hasil kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui secara mendalam pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya; 2) mengetahui signifikansi pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya; dan 3) mengetahui signifikansi pengaruh antara motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya.

## Metodologi

### Waktu dan Tempat

Penelitian ini direncanakan dapat diselesaikan dalam jangka waktu 4,5 (empat bulan dua minggu), dengan rincian satu setengah bulan untuk tahapan penyusunan proposal, satu bulan berikutnya pelaksanaan penelitian, dan dua bulan terakhir untuk penyusunan laporan penelitian. Tempat dan lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya, yang beralamat di Jl. Cikupa Raya No. 10 Tangerang, Banten.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu dalam bentuk asosiatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan meramaikan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2005).

---

Jojon Soesatrijo

Pengaruh Motivasi dan  
Penilaian Prestasi Kerja  
terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan pada PT  
PA Rubber Indonesia  
Jaya

---

Maksud penulis menggunakan metode penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya.

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuisisioner dengan skala *likert*. Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yaitu: sangat tidak setuju = 1; tidak setuju = 2; ragu-ragu = 3; setuju = 4; dan sangat setuju = 5.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui berbagai teknik:

1. Angket/Kuisisioner, yaitu alat kumpul data berupa tanya jawab tertulis untuk mengumpulkan data yang relevan melalui daftar pertanyaan secara lebih lengkap dan terperinci.
2. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan melakukan pencatatan sumber-sumber data yang ada pada lokasi penelitian, seperti jumlah pegawai, daftar absensi, daftar urut kepengkatan.
4. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan data sekunder untuk melengkapi data yang diperoleh dan peneliti pengumpulan serta menganalisa data-data yang dikumpulkan oleh pihak lain.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verifikasi sesuai dengan rancangan analisis data.

Angket yang diajukan kepada responden berjumlah 45 pernyataan. Untuk variabel motivasi sebanyak 15 pernyataan, variabel penilaian prestasi kerja sebanyak 15 pernyataan dan variabel Keputusan kerja karyawan sebanyak 15 pernyataan. Pernyataan tersebut disusun sedemikian rupa secara terperinci dan lengkap harus dijawab responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, dengan ketentuan angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model skala likert dirumuskan dengan 5 kategori.

Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif, untuk keperluan data ini disesuaikan dengan sifat pernyataan kuesioner. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 dan untuk pernyataan yang bersifat negative diberi skor 1, 2, 3, 4, 5.

### **Teknik Analisa Data**

Setelah data-data terkumpul, tahap ini merupakan tahap yang paling penting dan sangat menentukan. Pada tahap analisis, data diolah dan diproses menjadi kelompok-kelompok, diklasifikasikan, dikategorikan dan dimanfaatkan untuk memperoleh kebenaran sebagai jawaban dari masalah-masalah dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Untuk mengolah data yang diperoleh, penulis menggunakan dua metode sekaligus, yaitu:

1. Analisis deskriptif kuantitatif, yakni interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang berwujud angka-angka.
2. Analisis deskriptif kuantitatif, yakni pembahasan dan penyimpulan atas data-data hasil penelitian yang dinyatakan dengan tulisan, kata-kata atau kalimat.

Penelitian yang dilakukan ini bermaksud untuk mengungkapkan adanya hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam statistika, metode analisis yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah analisis regresi, dimana satu variabel terikat dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang diasumsikan hanya muncul karena pengaruh variabel bebas tersebut.

Pada bagian sebelumnya telah ditentukan bahwa variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi ( $X_1$ ) dan penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ).

Analisis kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji reliabilitas dan validitas dengan menggunakan rumus Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach* yaitu:
  - a. Uji Reliabilitas (Gunawan, 2002):

$$IR = \frac{Vr - Ve}{Vr} \quad (1)$$

di mana:

$Vr$  = varian responden  
 $Ve$  = varian *error*  
 $IR$  = indeks reliabilitas

- b. Uji Validitas (Gunawan, 2002):

$$Vh = \frac{SCP}{\sqrt{(SSX)(SSY)}} \quad (2)$$

$$SCP = \sum XY \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \quad (3)$$

$$SSX = \sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{n} \quad (4)$$

$$SSY = \sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{n} \quad (5)$$

di mana:

$Vh$  = validitas data  
 $X$  = skor untuk masing-masing data  
 $Y$  = total skor  
 $n$  = jumlah sampel

2. Deskripsi data dengan histogram untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ .

3. Penggambaran terhadap variabel bebas dan variabel terikat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menghitung rata-rata *mean*, *median*, *maximum*, *minimum* dan standar deviasi.
4. Uji persyaratan persamaan garis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :
  - a. Uji normalitas data variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  dengan menggunakan rumus *Jarque-Bera Test* sebagai berikut:

$$JB_{test} = \left( \frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right) \quad (6)$$

di mana:

$S$  = skewness

$K$  = kurtosis

*Rejection rule* apabila nilai  $JB_{test} > \chi^2_{0,01;2}$  maka distribusi data tidak normal atau sebaliknya apabila  $JB_{test} < \chi^2_{0,01;2}$  maka distribusi data adalah normal.

- b. Uji autokorelasi dengan metode analisis *Durbin-Watson Test* dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2} \quad (7)$$

*Rejection rule* apabila  $dh > d > dl$  maka tidak terjadi autokorelasi, di mana  $k = 2$  dan  $\alpha = 5\%$ .

5. Uji *heteroscedasticity* dengan menggunakan uji *White Test* (Gujarati, 2001).  
*Rejection rule* apabila  $n(R^2) > \chi^2_{0,01;df}$  maka sebaran data bersifat heteroskedastis (varian tidak homogen) dan apabila sebaliknya maka sebaran data homogen (varian homogeny atau konstan).
6. Uji *collinearity*.  
*Rejection rule* apabila nilai toleran  $\neq 0$ , maka tidak terjadi *collinearity* antara  $X_1$  dan  $X_2$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi *collinearity* antara  $X_1$  dan  $X_2$ .
7. Uji hipotesis  
Dalam menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan Analisis Variansi (ANOVA). Untuk mengkaji hipotesa 1 dilakukan dengan uji  $F$  dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} \quad (8)$$

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sedangkan bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Untuk menguji hipotesa 2 dan 3 dilakukan dengan uji  $t$ .

## Analisis Korelasi

Analisis korelasi ganda ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak. Nilai  $R$  berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

## Uji Hipotesis

Hipotesis pertama dalam Penelitian ini ( $H_1$ ) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hipotesis kedua dalam penelitian ini ( $H_2$ ) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ( $H_3$ ) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ) yang terdiri dari 15 item pernyataan dan Penilaian Kerja ( $X_2$ ) juga terdiri dari 15 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja karyawan ( $Y$ ) terbagi atas 3 dimensi dengan 45 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

### Uji Validitas Data

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010) mengemukakan bahwa analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

### Uji Reliabilitas Data

Menurut Priyatno (2010) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas hanya dilakukan nuntuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbanch's Alpha*.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2010), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, ada satu item pernyataan yang tidak valid, sehingga item pernyataan tersebut tidak dimasukkan ke dalam uji reliabilitas, sedangkan item yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,945	Reliabel
Penilaian prestasi kerja	0,860	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan	0,810	Reliabel

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dideteksi melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan aplikasi SPSS versi 17, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Unstandardized Predicted Value	
N	114	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59,044
	Std. Deviation	5,097
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,045
	Negative	-0,072
Kolmogorov-Smirnov Z	0,764	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,604	

Karena nilai signifikansi  $> 0,05$ ; maka ini berarti data relatif sama dengan rata-rata sehingga disebut normal.

### Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso dalam Priyatno (2010)

pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $VIF = 1,195$  untuk kedua variabel bebas.

### Analisis Regresi

Dalam menganalisis hubungan Kepuasan Kerja karyawan ( $Y$ ) dengan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ), digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,589 + 0,718 X_1 + 0,018 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,529 artinya jika Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 11,529.
2. Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,718 artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,718.
3. Koefisien regresi variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,018 artinya jika Penilaian Prestasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,018.

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi ganda ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak. Nilai  $R$  berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai  $R$  semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka  $R$  sebesar 0,839; maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini ( $H_1$ ) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 14,680$  dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini ( $H_2$ ) menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 0,315$  dan signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ( $H_3$ ) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Penilaian prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 132,392$  dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

### Penutup

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya; 2) penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya; dan 3) motivasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya.

#### Saran

Mengingat keterbatasan yang ada, maka dikemukakan saran sebagai berikut: 1) melakukan penilaian prestasi karyawan secara intensif sebagai rujukan kenaikan jabatan, kenaikan insentif dan sebagai dasar perusahaan untuk memberikan hadiah kepada karyawan; dan 2) memberikan motivasi terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya dengan memberikan perhatian yang cukup akan kebutuhan bawahan baik sebagai individu dan sebagai karyawan, memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang dicapai serta memberikan kesempatan dan dukungan untuk mengembangkan kreativitas dan karir karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara membantu mengatasi kesulitan bawahan. Memberikan hadiah (*reward*) atau insentif atas prestasi yang dicapai, memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikutsertakan karyawan dalam *teamwork* atau kepanitiaan serta menyediakan fasilitas kerja seperti ruangan dan meja kerja, peralatan kerja serta sarana mobilitas yang memadai.

## Daftar Pustaka

- Amstrong, M. (2003). *The Art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Panduan Praktis Untuk Bertindak*. Alih Bahasa Ati Cahyani. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Priyatno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Oryza.

---

Jojon Soesatrijo

Pengaruh Motivasi dan  
Penilaian Prestasi Kerja  
terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan pada PT  
PA Rubber Indonesia  
Jaya

---