

EMPLOYEES - SATISFACTION
INTRINSIC MOTIVATION

ADLN - Perpustakaan Unair

**PENGARUH KEPUASAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN PT (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III CABANG
TANJUNG PERAK SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



B. 198/03
Kartika
P.

DIAJUKAN OLEH :

PURNA DEWI KARTIKA

No. Pokok : 040214310

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2008

Skripsi

Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

ABSTRAKSI

Meskipun terdapat perdebatan tentang perlu atau tidaknya dilakukan penilaian kinerja, pada kenyataannya kita memerlukan alat ukur sejauh mana hasil kerja karyawan tersebut. Dengan penilaian kinerja, perusahaan dapat membuat keputusan tentang perbaikan kinerja karyawannya, mengembangkan kompetensi karyawan, dan meningkatkan imbalan atas kinerja karyawannya. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian dapat berfungsi sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensinya yang dapat digunakan dalam menentukan tujuan, jalur dan rencana pengembangan karirnya. Berdasarkan manfaat tersebut, penilaian kinerja yang tidak tepat dapat merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang tepat dan sesuai sehingga karyawan merasa puas terhadap penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tersebut. Karyawan yang puas terhadap penilaian kinerja akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap penilaian kinerja dapat menurunkan motivasi intrinsiknya, dampak dari menurunnya motivasi intrinsik tersebut berdampak pula terhadap kinerjanya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Kepuasan Penilaian Kinerja sebagai variabel bebas (X), Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi (Z) dan Kinerja sebagai variabel tergantung (Y). Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengukur kepuasan penilaian kinerja terhadap kinerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 112 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil pengujian pengaruh kepuasan penilaian kinerja secara langsung terhadap kinerja secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan berdasarkan nilai *Critical Ratio* hitung sebesar 18,305 lebih besar dari *Critical Ratio* standar sebesar 1,96 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai koefisien jalur langsung sebesar 0,662. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama penelitian diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian pengaruh kepuasan penilaian kinerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik secara statistik juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,137.

Keywords: Kepuasan Penilaian Kinerja, Motivasi Intrinsik, Kinerja