

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND
PLANTATION MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : Haira Al Mazidah Siregar
NPM : 1605160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Oktober 2020, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR
N P M : 1605160336
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT HERENTA FARM AND PLANTATION MEDAN
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

DEWI ANDRIANY, SE., M.M

Penguji II

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

PANITIA

Ketua

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR
NPM : 1605160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND
PLANTATION MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANERI, SE., M.M, M. Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Haira Al Mazidah Siregar
NPM : 1605160336
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And
Plantation Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Pgraf	Keterangan
21 Feb 09	- Angket		
	- Hasil masing-masing Variabel		
	- Abstrak		
	- Lampiran - Lampiran		
	Dilengkapi .		
15 2020			
10	See IKLIF SIDRADO MEJA HIJAU		

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Haira Al Mazidah Siregar

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email:hairaalmazidah1@gmail.com**

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan pada kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan sangat memerlukan dorongan dari beberapa faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari pimpinan ataupun perusahaan agar dapat mewujudkan harapan dan tujuan pada perusahaan. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (4) pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. Adapun sampel yang dilakukan menggunakan sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (reliabilitas dan validitas) dan model struktural (*r-square*, *f-square* dan analisis jalur). Pengolahan data menggunakan program software SmartPLS 3 For Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.713 dan *P-Values* 0.000 (<0.05). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.477 dan *P-Values* 0.000 (< 0.05). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.263 dan *P-Values* 0.034 (< 0.05). Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan dengan hasil yang diperoleh adalah 0.188 dengan *P-Values* 0.043 < 0.05 (signifikan).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation on Employee Performance Mediated Job Satisfaction at PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Haira Al Mazidah Siregar

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Email: hairaalmazidah1@gmail.com***

Performance is the result or achievement of employees' work both in quality and quantity of employees during a certain period of time in carrying out their job duties according to the responsibilities assigned to them. Improving employee performance really requires encouragement from several factors, namely factors that come from within the employee itself and from the leadership or company in order to realize the hopes and goals of the company. This research will discuss about employee performance, work motivation and job satisfaction. This study aims to determine: (1) the effect of work motivation on employee job satisfaction at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (2) the effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (3) the effect of job satisfaction on employee performance. at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (4) the effect of job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan. as for the samples carried out using saturated sampling. The number of respondents in this study were 77 respondents. Data collection techniques in research using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used the analysis of measurement models (reliability and validity) and structural models (r-square, f-square and path analysis). Data processing using the SmartPLS 3 For Windows software program. The results of this study prove that the effect of work motivation on employee job satisfaction at PT Herfinta Farm and Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by the path coefficient = 0.713 and P-Values 0.000 (<0.05). The effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by path coefficient = 0.477 and P-Values 0.000 (<0.05). The effect of job satisfaction on employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by path coefficient = 0.263 and P-Values 0.034 (<0.05). Job satisfaction is an intervening variable or mediates the effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan with the results obtained is 0.188 with P-Values 0.043 <0.05 (significant).

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan”**. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini ditunjukkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini merupakan program yang wajib diikuti oleh setiap mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan proposal ini penulis melakukan penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripai ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orangtua yaitu Ayahanda Ali Makmur Siregar dan Ibunda Mursinah Simarmata yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moril kepada penulis.
2. Abang-abang saya yaitu Anwar, Jufriadi, Yandi, Zulfan dan Rizki. Yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada saya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy T., SE., M.Si, sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman S. Hasibuan, SE, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar, S.E, MM, sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.

10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kepada seluruh staf dan tenaga kerja yang ada di PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
12. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Muhammad Jogi Alfaiz Parinduri, Eka Nurjannah, Citra Permata Sari, Fibrian Wandani, Annisa Fitri Siregar dan teman-teman manajemen F pagi yaitu Nurul Fitri Hidayah, Kiki Kurnia Rezekina , Dina Diwana Fitri serta teman-teman manajemen F lainnya.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Oktober 2020

Penulis

HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR
NPM : 1605160336

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Peran Penting Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Teori Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2.3 Peran Penting Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.3.3 Peran Penting Kepuasan Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	24
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	26
2.3 Hipotesis.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Definisi Operasional	32

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.4 Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN	43
4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian	43
4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja.....	45
4.1.1.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	50
4.1.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.2 Analisis Data.....	60
4.2.1 Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	60
4.2.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner Model</i>).....	61
4.3 Diskusi Temuan Penelitian	67
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	67
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	68
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	68
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	69
BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	78
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	34
Tabel 3.3	Populasi Dan Sampel	35
Tabel 3.4	Instrumen <i>Skala Likert</i>	37
Tabel 4.1	<i>Skala Likert</i>	43
Tabel 4.2	Data Identitas Responden	44
Tabel 4.3	Pengukuran <i>Skala Likert</i>	45
Tabel 4.4	Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1).....	50
Tabel 4.6	Skor Angket variabel Kepuasan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.7	<i>Composite Reliability</i>	60
Tabel 4.8	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	61
Tabel 4.9	<i>R-square</i>	62
Tabel 4.10	<i>F-square</i>	63
Tabel 4.11	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	64
Tabel 4.12	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	66
Tabel 4.13	Total Efek (<i>Total Effect</i>).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	28
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	29
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja.....	30
Gambar 3.1 Analisis Jalur	40
Gambar 4.1 Efek Mediasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Nilai Kuesioner Motivasi Kerja (X1).....	83
Lampiran 3 Nilai Kuesioner Kepuasan Kerja (X2).....	85
Lampiran 4 Nilai Kuesioner Kinerja (Y).....	87
Lampiran 5 Analisis <i>Outer Model</i>	89
Lampiran 6 Analisis <i>Inner Model</i>	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang kuat harus dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuknya sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia harus memenuhi klasifikasi yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan (Kasmir, 2016).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012).

(Rivai, Basri, Sagala, & Murni, 2008) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang akan diharapkan.

(Bangun, 2012) mengemukakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan”.

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas, berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan berdasarkan tentang kinerja karyawan, antara lain: 1) Kinerja para karyawan belum efektif

karena tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik; 2) Ketepatan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai sehingga menurunnya kinerja karyawan; 3) Masih ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan; 4) Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan dipengaruhi dari perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

Melihat permasalahan-permasalahan tentang kinerja seperti diatas, maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu: 1) Faktor individu (*personal factors*) meliputi keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja. 3) Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*) berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. 4) Faktor sistem (*system factors*) berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. 5) Faktor situasi (*contextual/situational factors*) terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya menurut (Rivai et al., 2008) adalah: 1) Harapan mengenai imbalan; 2) Dorongan; 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat; 4) Persepsi terhadap tugas; 5) Imbalan internal dan eksternal; 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor kinerja yang dikemukakan diatas cukup banyak, dalam penelitian ini tidak semua faktor tersebut akan diteliti, tetapi hanya dua faktor saja

yaitu: (1) Motivasi menurut (Darmadi, 2018); (2) Kepuasan kerja menurut (Rivai et al., 2008).

Menurut (Kadarisman, 2012) mengemukakan “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimaksud yaitu berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan karyawan secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya (Rivai et al., 2008).

Hasil penelitian terdahulu oleh (Pariyanti, Rinannik, & Mardiono, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Federal International Finance. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizkayani, 2017) pada setiap karyawan pada karyawan PT. Telkom Akses Medan membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Rizkayani, 2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap

kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (Rizkayani, 2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening. Berbeda dengan hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Motivasi Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Motivasi kerja yang rendah memberikan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Motivasi kerja yang rendah dalam bekerja dikhawatirkan akan mengurangi kinerja karyawan.
3. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja dikhawatirkan tidak bisa memberikan kinerja yang baik.

4. Motivasi kerja dan kinerja yang rendah dikhawatirkan tidak dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok permasalahan di penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak manajemen PT Herfinta Farm And Plantation Medan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi refrensi bagi peneliti lain dimasa yang akan datang yang bermaksud mengkaji hal yang sama dalam penelitian ini.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi & Mashar, 2019).

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Rivai et al., 2008) mengemukakan “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan berkontribusi pada pengembangan inti teknis dalam organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan pada kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan suatu perusahaan, karena kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja yang mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sulaksono, 2019) yaitu sebagai berikut :

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan
- b. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- c. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

- d. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- h. Sarana prasarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- i. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya menurut (Rivai et al., 2008) adalah: 1) Harapan mengenai imbalan; 2) Dorongan; 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat; 4) Persepsi terhadap tugas; 5) Imbalan internal dan eksternal; 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat memerlukan dorongan dari beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari pimpinan

ataupun perusahaan agar dapat mewujudkan harapan dan tujuan pada perusahaan.

2.1.1.3 Peran Penting Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja yang berguna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Marsam, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berperan penting dalam mewujudkan kepentingan bersama melalui pencapaian hasil yang diperoleh dari setiap karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan pada kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan atau peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
- b. Keluaran (*output*) adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan nonfisik.
- c. Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (memberikan efek langsung).
- d. Manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik secara positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan (Bastian, 2005).

Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan indikator kinerja juga dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- d. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

- e. Pengawasan. Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Hubungan antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar sesama karyawan.

Adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur dari indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak juga dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Apakah karyawan tersebut dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan itu dapat berasal dari luar dan dari dalam diri. Pada dasarnya motivasi muncul dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2012).

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) “Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Sementara itu motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Bismala, Arianty, & Farida, 2017).

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang baik mendapat dorongan dari luar ataupun dari dalam diri seseorang agar mau melaksanakan atau melakukan suatu

kegiatan guna mencapai tujuan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya dalam bekerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja berperan penting bagi suatu perusahaan, karena motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi kinerja yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Menurut (Bismala et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.
- b. Karakteristik pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.
- c. Karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai suatu kesatuan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:
 - (1) Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.

- (2) Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi menjadi motivator yang kuat bagi karyawan jika dikelola secara efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya menurut (Hasim, 2019) dibedakan atas :

- a. Faktor didalam diri individu (intern), yaitu : (1) Usia; (2) Kematangan; (3) Tingkat pendidikan; (4) Keinginan dan harapan pribadi; (5) Kebutuhan; (6) Kelelahan dan kebosanan; (7) Kepuasan kerja.
- b. Faktor diluar diri individu (ekstern), yaitu : (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan; (2) Kompensasi yang memadai; (3) Supervisi yang baik; (4) Adanya penghargaan atas prestasi; (5) Status dan tanggungjawab; (6) Peraturan yang berlaku; (7) Budaya organisasi.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja baik itu intern maupun ekstern. Motivasi menunjukkan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif. Motif sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan atau kepentingannya. Harapan yaitu sebagai kemungkinan akan tercapainya suatu tujuan. Insentif sebagai hasil atau balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2.1.2.3 Peran Penting Motivasi Kerja

Motivasi kerja penting diberikan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi pada diri karyawan, sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan . Seberapa kuat motivasi

yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya.

Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang optimal (Firmansyah, 2019).

Pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, sudah menjadi kewajiban dari setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi setiap bawahannya untuk berprestasi (Kadarisman, 2012).

Seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai karyawan bukan hanya meningkatkan motivasi bagi karyawan tersebut, tetapi juga menguntungkan perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong yang muncul dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator motivasi kerja yaitu: 1) Kerja keras, 2) Orientasi masa depan, 3) Tingkat kinerja yang tinggi, 4) Orientasi tugas/sasaran, 5) Usaha untuk maju, 6) Ketekunan, 7) Rekan kerja, 8) Pemanfaatan waktu.

Selain itu terdapat indikator motivasi kerja menurut (Riniwati, 2016) menyatakan “1) Motivasi intrinsik: tanggungjawab dan ketertarikan terhadap pekerjaan. 2) Motivasi ekstrinsik: kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, status dan keamanan”.

Menurut (Afandi, 2018) indikator motivasi kerja meliputi : 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Prestasi kerja, 5) Pengakuan dari atasan, 6) Pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator motivasi kerja berupa segala sesuatu yang ada didalam diri masing-masing karyawan berupa dorongan atau penggerak untuk mencapai apa yang mereka butuhkan dan inginkan, terutama dalam pekerjaannya.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Hal sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan bagi karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Selain itu pengertian kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seorang karyawan bahwa ia telah mendapat imbalan

yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja (Tangkilisan, 2005).

Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Fattah, 2017). Menurut (Noor, 2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bangga, senang, diakui dan diperhatikan oleh atasan, diperlakukan adil karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan respon emosional karyawan terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil kerja yang dapat memenuhi harapan, kebutuhan, keinginan dan ambisi pribadinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi dengan keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Semangat kerja mencerminkan seberapa jauh mereka memahami bahwa kebutuhan mereka tercapai oleh pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor menurut (Rivai et al., 2008) kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu yaitu :

- a. Keprbadian. Seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan.

- b. Status dan senioritas, makin tinggi hierarkis didalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas.
- c. Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya.
- d. Kepuasan individu didalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan yang tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya yang berkaitan dengan beberapa aspek :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, dapat dirasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara yang dilakukan atasan dapat tidak menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Karyawan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis (Hariandja, 2002).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat memerlukan dorongan dari beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan perusahaan harus merespons kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.3 Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipahami oleh pengelola organisasi. Bagaimanapun sempurnanya rencana-rencana yang dimiliki organisasi, pengawasan, serta penelitiannya bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Hal tersebut berarti bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan suatu kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi (Bangun, 2012).

Mengingat arti pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi, maka setiap pimpinan organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan hal-hal tersebut, karena kepuasan kerja merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan selanjutnya akan mendorong pertumbuhan usaha dan peningkatan produktivitas sebagai cerminan keberhasilan perusahaan (Mamik, 2015).

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan mengganggu karyawan yang bisa membuat kinerja menurun.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator kepuasan kerja, indikator-indikator itu sendiri berperan sebagai parameter atau kriteria kepuasan kerja kepada karyawan.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja (Utomo, 2013) yaitu:

- a. Merasa menyukai pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut: 1) melakukan pekerjaan dengan ikhlas, 2) Bekerja dengan disiplin, 3) Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, 4) Datang dan pulang kantor tanpa beban, 5) Bekerja keras, 6) Tidak merasa tertekan pada pekerjaan, 7) Bekerja dengan senang hati, 8) Pekerjaan sebagai wadah mewujudkan cita-cita.
- b. Merasa puas dengan hasil pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut: 1) Semangat kerja yang tinggi, 2) Target pendapatan terpenuhi, 3) Berangkat dan pulang sesuai jam kerja, 4) Menambah ilmu sesuai dengan bidang keahliannya, 5) Bangga dengan hasil pekerjaan, 6) Tersenyum.
- c. Merasa puas dengan ketepatan tugas saat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut: 1) Bekerja tepat waktu, 2) Terpenuhi target cakupan, 3) Tertib laporan bulanan, 4) Tidak ada *warning* dari Dinans Kesehatan Kabupaten, 5) Laporan diberikan setiap bulan sebelum tanggal tujuh, 6) Kesesuaian realisasi dan perencanaan pekerjaan.
- d. Merasa puas dengan dukungan kerja yang diberikan atasan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut: 1) Diberikan fasilitas peralatan pekerjaan, 2) Diberikan solusi yang tepat setiap ada permasalahan, 3) Mendapat

dukungan moral, 4) Diberikan motivasi dan bimbingan, 5) Diberikan penghargaan, 6) Suasana kondusif, 7) Ada dukungan kerja dari atasan.

- e. Memperoleh kenikmatan yang nyata atas pekerjaan. Hal ini tampak pada hal-hal berikut: 1) Diberikan insentif, 2) Dinaikkan jenjang karier, 3) Adanya ketenangan hati dalam bekerja, 4) Merasa nyaman, 5) Pulang kerja dengan wajah ceria, 6) Tidak malas saat bekerja.

Adapun indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja lainnya menurut (Luthans, 2011) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu harus menarik bagi karyawan dapat memberikan kesempatan belajar, dan memeberikan kesempatan untuk bertanggung jawab.
- b. Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh karyawan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karenaitu gaji yang diberikan kepada karyawan harus memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, diberikan secara adil, menimbulkan semangat, dan bersifat dinamis.
- c. Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi didalam organisai.
- d. Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap karyawan dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi karyawan. Memberikan perhatian terhadap kepentingan karyawan dan mengajak karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan karyawan sendri akan sangat dilupakan karyawan.

- e. Rekan kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah untuk diajak bekerjasama memberikan kepuasan kerja bagi karyawan lainnya.

Karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing karyawan. Semakin banyak aspek yang sesuai harapan karyawan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

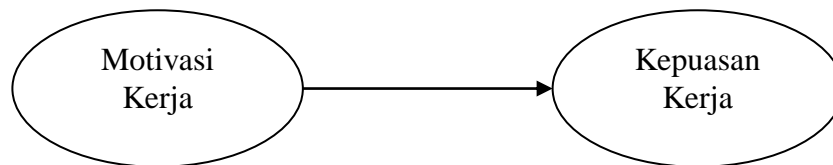
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok didalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan, perusahaan dapat memilih cara untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Motivasi sebagai penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan hal tersebut jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak sama dengan motivasi yang berasal dari kata motif. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi karyawan, akan sangat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengembangkan prestasi kerja atau kinerja karyawan (Mamik, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pariyanti et al., 2019); (Hanafi & Yohana, 2017); (Rizkayani, 2017); (Garaika, 2020); (Meidita, 2019); (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

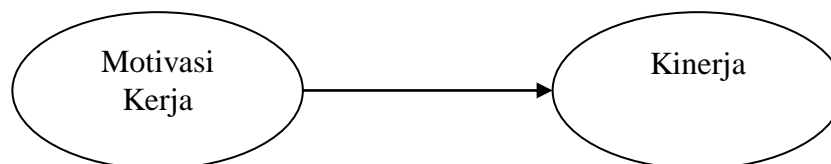
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan

motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Gultom, 2014); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Saragih & Simarmata, 2018); (Garaika, 2020); (Imelda, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

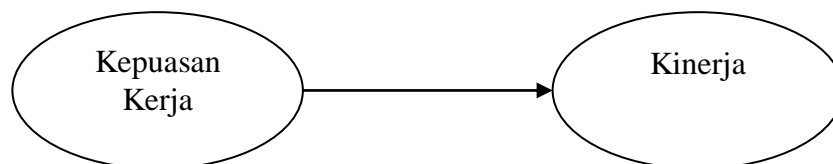
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan tentu saja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan

yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karyawan akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Garaika, 2020); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, 2017); (Arda, 2017); (Hermawan, 2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa antara kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh tetapi tidak signifikan.

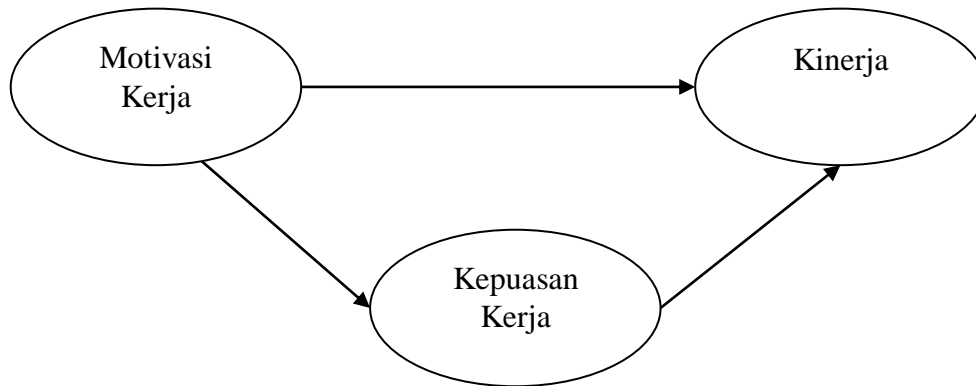


Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Rizkayani, 2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung tidak dimediasi kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Hanafi

& Yohana, 2017); (Murti & Srimulyani, 2013); (Lusri & Siagian, 2017); (Pariyanti et al., 2019) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Gambar 2.4 memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja. Diasumsikan, jika motivasi tinggi maka kepuasan kerja tinggi, kemudian jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja juga tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi atau mengantarai hubungan motivasi dengan kinerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah pada penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka berpikir konseptual diatas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Santosa, 2018) “Penelitian asosiatif bermakna sebuah hubungan, hubungan yang dimaksud yaitu korelasi antara satu fenomena atau variabel dengan fenomena atau variabel yang lain yang terdapat dalam sebuah sampel yang diambil dalam sebuah populasi”. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Arda, 2017) definisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Operasional variabel dalam penelitian ini terdapat variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
1.	Motivasi Kerja (X1)	(Daulay et al., 2017) Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri.	(Afandi, 2018)
2.	Kepuasan Kerja (X2)	(Noor, 2013) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	(Luthans, 2011)
3.	Kinerja(Y)	Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. (Dewi & Mashar, 2019)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	(Kasmir, 2016)

3.4 Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel

3.4.1 Teknik Pengambilan Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

No	Divisi	Populasi
1	Direktur	2
2	Staff	37
3	Tata Usaha	20
4	Umum	3
5	Lain-lain	15
Sub Total		77

Sumber: PT Herfinta Farm And Plantation Medan

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Mamik, 2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau

peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.5.2 Angket (*Questioner*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan maksud untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Angket ini ditujukan kepada karyawan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan atau pernyataan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). *Skala likert* mengandung pilihan jawaban terdiri dari 5 opsi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis (Juliandi et al., 2014). Dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SmartPLS. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

3.6.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1) Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan begitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas instrumen :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya baik
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $> 0,60$ maka instrumennya kurang baik.

2) Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

x = Skor nilai x

y = Skor total nilai y

n = Jumlah sampel

- 1) $H_0: p=0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}

2) H1: $p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed= α ,05)
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed = α ,05)

3.6.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *R-Square*

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-square* adalah :

- 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow maka model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow maka model adalah moderate (sedang)
- 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 \rightarrow maka model adalah lemah (buruk)

2) *F-Square*

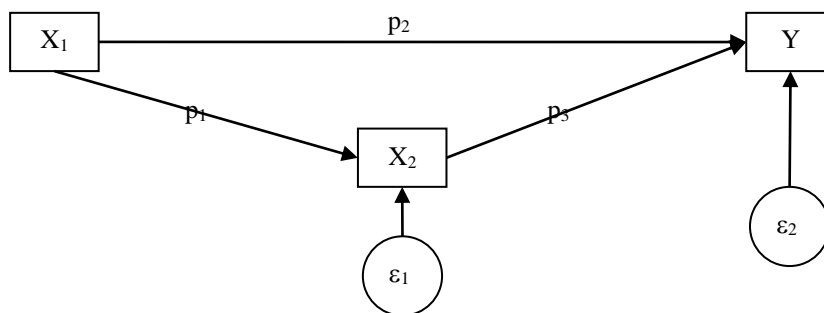
Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut (Juliandi et al., 2014) model analisis jalur yang menggunakan intervening dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Jalur :

Pengaruh langsung: $X_1 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung → X_1 ke Y melalui X_2

Persamaan :

$$\text{Persamaan Jalur I: } X_2 = p_1 X_1 + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Jalur II: } Y = p_2 X_1 + p_3 X_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

P = Koefisien jalur/path

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara). Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung; (b) pengaruh tidak langsung; dan (c) total efek. Berikut ini hasil penjelasannya:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap X2 (Kepuasan Kerja); pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

1) Koefisien jalur (*Path Coefficient*)

(a) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik

(b) Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

2) Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*)

(a) Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan

(b) Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (*total effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*directeffect*) dan pengaruh tidak langsung (*inderect effect*) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah motivasi kerja didalamnya terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan, variabel (X2) adalah kepuasan kerja terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan. Angket disebarakan kepada 77 karyawan PT Hefinta Farm And Plantation Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert 5 opsi dengan skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y).

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT Hefinta Farm And Plantation Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.2 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	40	51,9
	2. Perempuan	37	48,1
	Total	77	100,00
2. Usia	1. 21-30 tahun	53	68,8
	2. 31-40 tahun	15	19,5
	3. 41-50 tahun	5	6,5
	4. Lebih 50 tahun	4	5,2
	Total	77	100,00
3. Pendidikan	1. SLTA	18	23,4
	2. Diploma	5	6,5
	3. S1	44	57,1
	4. S2	10	13
	Total	77	100,00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat 40 orang (51,9%) laki-laki dan perempuan 37 (48,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak yang bekerja pada PT Hefinta Farm And Plantation Medan adalah jenis kelamin laki-laki.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwasannya dari 77 responden berusia 21-30 tahun sebanyak 53 orang (68,8%), 31-40 tahun sebanyak 15 orang (19,5%), 41-50 tahun sebanyak 5 orang (6,5%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (5,2%). Sehingga disimpulkan, usia yang paling dominan adalah usia 21-30 tahun karena pada usia 21-30 tahun masih dalam masa produktif dalam bekerja.

Selain itu, tabel diatas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 18 orang (23,4%), berpendidikan Diploma berjumlah 5 orang (6,5%), berpendidikan Strata-1/S1 berjumlah 44 orang (57,1%), dan berpendidikan Strata-

2/S2 berjumlah 10 orang (13%). Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Hefinta Farm And Plantation Medan mayoritas berpendidikan S1 yang berjumlah 44 orang atau sebesar 57,1%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT Hefinta Farm And Plantation Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 77 karyawan pada PT Hefinta Farm And Plantation Medan dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1) dan variabel intervening (X2). Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,7	38	49,4	18	23,4	2	2,6	0	0	77	100
2	25	32,5	37	48,1	11	14,3	4	5,2	0	0	77	100
3	11	14,3	31	40,3	31	40,3	4	5,2	0	0	77	100
4	37	48,1	30	39	10	13	0	0	0	0	77	100
5	17	22,1	27	35,1	29	37,7	4	5,2	0	0	77	100
6	24	31,2	38	49,4	13	16,9	2	2,6	0	0	77	100
7	17	22,1	44	57,1	15	19,5	1	1,3	0	0	77	100
8	16	20,8	34	44,2	21	27,3	5	6,5	1	1,3	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Kinerja tentang mengerjakan pekerjaan bahwasannya dalam mengerjakan pekerjaan selalu dilakukan dengan teliti sehingga tidak dapat kesalahan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (49,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (24,7%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa dalam mengerjakan pekerjaan harus dilakukan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga dapat terjadi kesalahan. Dan salah satu dampaknya adalah karyawan terlambat melakukan pekerjaan selanjutnya.

2. Pada butiran pernyataan kedua tentang pemahaman dan keterampilan karyawan bahwasannya karyawan harus memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (48,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (32,5%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (14,3%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karenakaryawan merasa memiliki pemahaman dan keterampilan yang dapat diterapkan dengan baik ketika melakukan pekerjaan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu memiliki pemahaman dan keterampilan ketika mengerjakan pekerjaan, dan berdampak dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang mencapai target yang harus dicapai karyawan bahwasannya pekerjaan yang dilakukan karyawan harus mencapai target yang ditentukan perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju memiliki jumlah yang sama yaitu responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (40,3%) dan menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang (40,3%), sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (14,3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa dalam bekerja mendapatkan target yang harus dicapai oleh perusahaan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa target yang harus dicapai tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga mereka mengabaikan target yang

harus dicapai. Dan salah satu penyebab adanya kecenderungan penurunan kinerja.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang hadir tepat waktu dikantor bahwasannya karyawan harus selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (48,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (39%), dan responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (13%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa selalu hadir tepat waktu dikantor. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu dapat hadir tepat waktu dikantor.
5. Pada butiran pernyataan kelima tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bahwasannya karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 (37,7%), responden yang menjawabsetuju sebanyak 27 orang (35,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (22,1%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan dominan memilih kurang setuju dan tidak setuju disebabkan karena mereka merasa tidak setiap orang mempunyai kemampuan yang sama sehingga tidak semuanya mampu menyerahkan pekerjaan pada tepat waktu. Sementara yang menjawab sangat setuju dan setuju disebabkan karena dalam melakukan pekerjaan karyawan harus menyelesaikan dengan cepat jika tidak mereka tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Pada butiran pernyataan keenam tentang penggunaan fasilitas kantor dengan baik bahwasannya karyawan harus mampu menggunakan fasilitas kantor dengan sebaik-baiknya seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 (49,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (16,9%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang tidak mampu menggunakan fasilitas dengan baik sehingga dapat membuat tagihan kantor bertambah.
7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang melakukan pekerjaan dengan baik walau tidak adanya pengawasan bahwasannya karyawan harus selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 (57,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (22,1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (19,5%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa walau tanpa adanya pengawasan dari atasan mereka tetap mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang tidak selalu bekerja dengan sungguh-

sungguh apabila tidak adanya pengawasan dari atasan, namun mereka bekerja dengan sungguh-sungguh ketika adanya pengawasan dari atasan.

8. Pada butiran pernyataan kedelapan tentang rekan kerja bahwasannya karyawan memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 (44,2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (20,8%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (27,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (6,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena mereka memiliki rekan kerja yang dapat membantu atau meringankan pekerjaannya sehingga pekerjaan bisa terselesaikan lebih cepat. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah karyawan yang merasa dirinya mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan dari rekan kerjanya.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	28,6	33	42,9	19	24,7	3	3,9	0	0	77	100
2	11	14,3	36	46,8	24	31,2	5	6,5	1	1,3	77	100
3	30	39	29	37,7	18	23,4	0	0	0	0	77	100

4	36	46,8	29	37,7	8	10,4	3	3,9	1	1,3	77	100
5	36	46,8	29	37,7	11	14,3	1	1,3	0	0	77	100
6	23	29,9	35	45,5	17	22,1	2	2,6	0	0	77	100
7	21	27,3	42	54,5	13	16,9	1	1,3	0	0	77	100
8	20	26	40	51,9	16	20,8	1	1,3	0	0	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Motivasi Kerja tentang kompensasi bahwasannya kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (28,6%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (24,7%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang mereka miliki. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Pada butiran pernyataan kedua tentang gaji bahwasannya gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (46,8%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (31,2%), sebagian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (14,3), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (6,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan

sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka merasa gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang keamanan dan kenyamanan bahwasannya karyawan harus memiliki rasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (39%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa kondisi lingkungan kerja sudah aman dan nyaman telah memenuhi persyaratan lingkungan kerja. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka belum sepenuhnya merasa aman dan nyaman sehingga dapat mengganggu atau menghambat jalannya aktivitas pekerjaan yang dilakukan.
4. Pada butiran pernyataan keempat tentang jaminan kerja bahwasannya karyawan harus mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang diberikan perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (46,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (10,4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa telah mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan

hari tua, yang mendapatkan jaminan adalah karyawan sudah lama bekerja diperusahaan atau sudah menjadi karyawan tetap. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka belum mendapatkan jaminan tersebut karena mereka belum lama bekerja diperusahaan atau belum menjadi kerja karyawan tetap diperusahaan.

5. Pada butiran pernyataan kelima tentang bekerja keras bahwasannya karyawan harus berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (46,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (14,3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan harus mampu bekerja secara total terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena karyawan merasa tidak mampu bekerja secara total karena jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.
6. Pada butiran pernyataan keenam tentang insentif bahwasannya karyawan diberi insentif atas prestasi kerja yang diraih. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,5%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (29,9%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (22,1%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan yang mendapatkan insentif adalah karyawan yang meraih prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Sementara yang

menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang belum mencapai prestasi kerja yang baik sehingga tidak mendapatkan insentif.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang pemberian pujian dari atasan bahwasannya dengan adanya pujian yang diberikan dari atasan maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (54,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (27,3%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (16,9%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin setelah diberikan pujian dari atasan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang bekerja walau tanpa diberikan pujian tetap bekerja rajin.
8. Pada butiran pernyataan kedelapan tentang potensi diri bahwasannya karyawan mampu menggunakan potensi didalam dirinya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (51,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (26%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (20,8%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa mampu menggunakan potensi dirinya. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu bisa menggunakan potensi dalam dirinya pada setiap waktu.

4.1.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasan Kerja (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18,2	33	42,9	27	35,1	2	2,6	1	1,3	77	100
2	27	35,1	31	40,3	17	22,1	2	2,6	0	0	77	100
3	10	13	39	50,6	25	32,5	1	1,3	2	2,6	77	100
4	12	15,6	35	45,5	27	35,1	3	3,9	0	0	77	100
5	24	31,2	32	41,6	19	24,7	2	2,6	0	0	77	100
6	25	32,5	34	44,2	14	18,2	4	5,2	0	0	77	100
7	21	27,3	40	51,9	14	18,2	1	1,3	1	1,3	77	100
8	25	32,5	35	45,5	16	20,8	1	1,3	0	0	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Kepuasan Kerja tentang kepuasan dalam bekerja bahwasannya karyawan puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (18,2%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (35,1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%), dan respondenn yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat ini

dengan jabatan yang mereka miliki. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka merasa belum puas atas pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

2. Pada butiran pernyataan kedua tentang pekerjaan yang dapat menjadi peluang dimasa depan bahwasannya pekerjaan yang dijalani karyawan dapat memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan mereka dimasa yang akan datang. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (40,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (35,1%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (22,1%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasa pekerjaan yang dijalani saat ini dapat menjadi peluang untuk mempersiapkan kemajuan dirinya dimasa yang akandatangseiring bertambahnya kemampuan yang dia miliki. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa pekerjaan yang dijalani saat ini belum dapat menjadikan peluang bagi dirinya untuk mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang gaji yang sesuai dengan beban kerja bahwasannya gaji yang diterima karyawan saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka miliki. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (50,6%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%), sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (13%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) dan responden yang menjawab sangat

tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasa puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan kepada mereka sudah sesuai terhadap beban kerja dan tanggung jawab mereka. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka merasa belum puas akan gaji yang mereka terima terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang mereka miliki.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang kesesuaian tunjangan yang diterima bahwasannya besar tunjangan dan jenis tunjangan yang karyawan terima sudah sesuai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,5%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (35,1%), sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (15,6%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3,9%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasabesarnya tunjangan dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan jabatan mereka. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa belum puas terhadap besar tunjangan dan jenis tunjangan yang diberikan perusahaan untuk jabatan mereka.
5. Pada butiran pernyataan kelima tentang kesempatan untuk promosi bahwasannya setiap karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (41,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (24,7%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka

merasa memiliki kesempatan untuk memenuhi kriteria mendapatkan promosi. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa belum memenuhi kriteria untuk melakukan promosi sehingga tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan.

6. Pada butir pernyataan keenam tentang keadilan kebijakan promosi bahwasannya keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (44,2%), responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (32,5%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (18,2%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasa perusahaan sudah menerapkan kebijakan promosi bagi karyawan dengan adil dapat melihat dan menilai apa saja yang dilakukan karyawan tidak hanya mementingkan hasil akhir. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa perusahaan belum menerapkan kebijakan promosi dengan adil, memiliki kendala dalam melakukan promosi seperti halnya pimpinan tidak melihat dan menilai keseharian mereka karena tidak terlihat menonjol di antara karyawan yang lain.
7. Pada butir pernyataan ketujuh tentang komunikasi antar pimpinan dan karyawan bahwasannya komunikasi antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (51,9%), responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (27,3%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (18,2%), responden yang menjawab tidak

setuju sebanyak 1 orang (1,3%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasa memiliki komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dan karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, dapat menemukan titik terang dan terciptanya kerjasama dengan adanya komunikasi yang efektif. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju disebabkan mereka merasa memiliki kesulitan karena adanya kesalahpahaman, kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan karyawan, serta perasaan tertekan sehingga membuat komunikasi yang terjalin tidak efektif.

8. Pada butir pernyataan kedelapan tentang hubungan antar rekan kerja bahwasannya karyawan memiliki hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,5%), responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (32,5%), sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (20,8%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju karena mereka merasa memiliki hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja tanpa adanya masalah. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju disebabkan adanya selisih paham antar rekan kerja yang lain sehingga membuat hubungan yang terjalin kurang baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: 1) Realibilitas dan validitas konstruk; 2) Diskriminan validitas. Berikut ini hasil pengujiannya:

1) Reliabilitas Dan Validitas Konstruk

Pengertian reliabilitas dan validitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.7 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.827
X2	0.865
Y	0.851

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: 1) Variabel X1 (motivasi kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah 0.827 > 0.6 ; 2) Variabel X2 (kepuasan kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah 0.865 > 0.6 ; 3) Variabel Y (kinerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah 0.851 > 0.6 .

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8 *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.866		
Y	0.764	0.690	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut : 1) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.866 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); 2) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.764 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); 3) dan variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.690 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)* menggunakan 5 pengujian, yaitu: 1) *R-square*; 2) *F-square* ; 3) Analisis Jalur

terdiri dari: (a) Pengaruh Langsung, (b) Pengaruh Tidak Langsung, (c) Total Efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

1) *R-square*

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-square* adalah : 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → maka model adalah substansial (kuat); 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → maka model adalah moderate (sedang); 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → maka model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.9 *R-square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.508	0.501
Y	0.475	0.461

Kesimpulan dari pengujian *R-square* pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

1) *R-square Adjusted* Model Jalur I = 0.501 artinya kemampuan variabel X1 (motivasi kerja) dalam menjelaskan X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 50.1% dengan demikian model tergolong moderat (tidak buruk/sedang); 2) *R-square Adjusted* Model Jalur II = 0.461 artinya kemampuan variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 46.1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2) *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek

perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut :1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; 2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; 3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.10 *F-square*

	X1	X2	Y
X1		1.032	0.213
X2			0.065
Y			

Kesimpulan nilai *f-square* dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut : 1) Variabel X1(motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai $f^2 = 1.032$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; 2) variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.213$ maka efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; 3) variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.065$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain : (a) pengaruh langsung; (b) pengaruh tidak langsung; dan (c) total efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap X2 (Kepuasan Kerja); pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

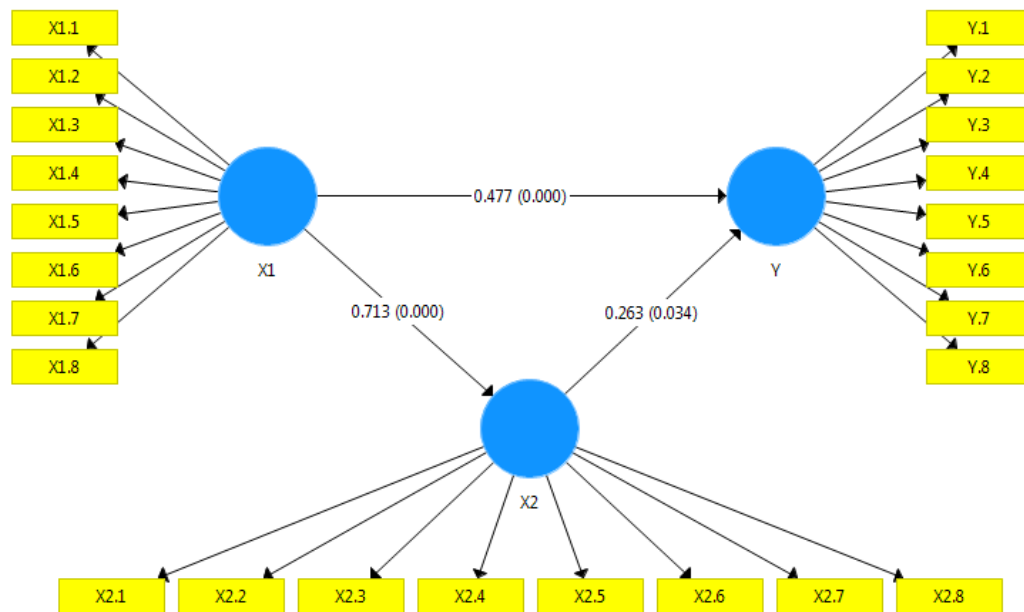
- 1) Koefisien jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; (b) jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- 2) Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (a) jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan; (b) jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.713	0.000
X1→Y	0.477	0.000
X2→Y	0.263	0.034

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 4.11 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain : (1) X1 terhadap X2: koefisien jalur = 0.713 dan *P-Values* 0.000 (<0.05), artinya pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Y: koefisien jalur = 0.477 dan *P-Values* 0.000

(<0.05), artinya pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : koefisien jalur = 0.263 dan *P-Values* 0.034 (<0.05), artinya pengaruh X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) dapat dilihat pada gambar diatas.

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah : 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain,

pengaruhnya adalah tidak langsung; 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2→Y	0.188	0.043

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai pengaruh tidak langsung yang terlihat pada tabel 4.12 pengaruh tidak langsung X1→X2→Y adalah 0.188 dengan *P-Values* 0.043 < 0.05 (signifikan), maka X2 (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja).

c. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (*total effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*directeffect*) dan pengaruh tidak langsung (*inderect effect*) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 Total Efek

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.713	0.000
X1→Y	0.664	0.000
X2→Y	0.263	0.034

Kesimpulan dari nilai total efek pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut: 1) Total efek untuk hubungan X1 (motivasi kerja) dan X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.713; 2) total efek untuk hubungan X1 (motivasi kerja) dan Y (kinerja) adalah 0.664; 3) total efek untuk hubungan X2 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.263.

4.3 Diskusi Temuan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.713 dan *P-Values* 0.000 (<0.05). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Semakin baik pemberian motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi kerja tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini relevan dengan memahami apa yang menjadi motivasi karyawan, akan sangat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengembangkan prestasi kerja atau kinerja karyawan (Mamik, 2015).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pariyanti et al., 2019); (Hanafi & Yohana, 2017); (Rizkayani, 2017); (Garaika, 2020); (Meidita, 2019); (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.477 dan *P-Values* 0.000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan mendorong untuk melakukan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Garaika, 2020); (Wahyudi & Tupti, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.263 dan *P-Values* 0.034 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karyawan akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi (Jufrizen, 2016).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Adhan et al., 2020); (Arda, 2017); (Hermawan, 2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.188 dengan *P-Values* $0.043 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT

Herfinta Farm And Plantation Medan terhadap motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017); (Murti & Srimulyani, 2013); (Lusri & Siagian, 2017); (Pariyanti et al., 2019) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
4. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Herfinta Farm And Plantation Medan, disarankan untuk dapat mempertahankan pemberian motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan merasa puas atas perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

1. Jumlah responden yang hanya 77 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Lampung: CV Gre Publishing.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 2–8.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mamik, M. (2015a). *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mamik, M. (2015b). *Metodologi Kualitatif*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10–17.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pariyanti, E., Rinannik, & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Federal International Finance (FIF). *RELASI Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampaili Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., Basri, A. F. M., Sagala, E. J., & Murni, S. (2008). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Rizkayani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kompensasi Dan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(2), 151–164.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santosa, S. (2018). *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Utomo, J. (2013). *Role Stressor: Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pemimpin*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Haira Al Mazidah Siregar
NPM : 1605160336
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 14 Desember 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara
Alamat : Jl. Pukat IV 23-A Medan
No. Telepon : 082164584538
Email : hairaalmazidah1@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ali Makmur Siregar
Nama Ibu : Mursinah Simarmata
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Pukat IV 23-A Medan
No. Telepon : 081397347803

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 105292 Percut Sei Tuan
Sekolah Menengah Pertama : SMP PGRI-9 Percut Sei Tuan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK-BM APIPSU Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan,.....20.....

(Haira Al Mazidah Siregar)

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Bersama ini saya memohon kepada Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Petunjuk Pengisian

- 1) Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda centang(√) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti.
- 4) Berilah tanda centang(√) pada pilihan yang telah disediakan.

2. Profil Koresponden

- 1) Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 2) Usia
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. 41-50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
- 3) Pendidikan
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. S-1
 - d. S-2

3. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

Kriteria	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KINERJA (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2. Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3. Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang ditentukan					
4. Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan					
5. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6. Saya mampu menggunakan fasilitas dengan baik ditempat kerja seperti internet, PC dan lainnya sebagai penunjang pekerjaan					
7. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
8. Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya					

MOTIVASI KERJA (X1)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2. Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
3. Saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
4. Saya mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
5. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
6. Saya diberi insentif atas prestasi kerja yang diraih					
7. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin					
8. Saya mampu menggunakan potensi diri					

KEPUASAN KERJA (X2)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2. Pekerjaan saya memberikan saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang					
3. Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya miliki					
4. Besar tunjangan dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
5. Setiap karyawan diperusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi					
6. Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini					
7. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
8. Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN 2

Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
4	4	4	2	4	4	5	4	31
3	4	5	5	5	5	4	4	35
4	5	5	4	4	3	3	3	31
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	3	4	5	5	4	3	33
4	3	4	4	5	4	4	5	33
3	3	3	4	3	4	3	4	27
5	4	3	4	5	5	4	3	33
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	5	3	4	3	3	4	4	30
2	1	3	2	4	2	3	4	21
3	4	4	3	5	5	5	4	33
3	3	4	2	3	3	4	4	26
3	3	4	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	1	3	3	3	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	3	4	4	3	4	28
3	4	3	5	5	5	4	5	34
5	4	4	4	5	4	4	5	35
3	3	4	5	5	5	5	4	34
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	3	4	32
2	2	3	5	3	4	3	3	25
5	5	5	3	5	4	5	5	37
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	3	5	5	4	34
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	4	5	4	5	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	4	3	4	3	3	28
5	5	4	5	4	5	4	4	36
3	2	3	5	5	4	3	3	28
4	5	5	4	5	4	4	5	36
4	4	5	5	4	4	4	4	34

3	2	3	4	4	3	4	4	27
3	3	4	5	5	4	4	5	33
4	4	3	5	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	3	32
5	3	3	3	3	2	4	4	27
5	3	4	3	4	3	4	5	31
4	3	3	4	4	3	4	3	28
4	3	4	5	4	4	4	4	32
3	3	5	4	4	4	5	4	32
3	3	5	5	3	4	4	4	31
4	4	3	5	4	3	4	4	31
5	4	4	5	5	4	3	5	35
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	5	5	4	3	4	3	32
3	2	5	3	4	4	4	3	28
4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	2	5	4	4	3	4	3	29
5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	5	4	5	5	4	4	4	35
4	4	5	5	5	5	3	4	35
4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	3	5	5	4	4	4	3	30
3	4	3	3	3	3	5	3	27
4	3	5	5	2	3	2	2	26
4	3	4	4	5	4	4	3	31
4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	4	4	5	5	3	4	4	33
3	4	5	4	4	4	4	5	33
3	4	5	5	5	3	4	4	33
5	4	4	4	4	3	5	4	33
5	3	4	4	4	4	5	4	33
3	3	5	5	5	3	5	3	32
4	3	3	5	5	5	4	5	34
4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	3	5	5	4	4	4	4	33
4	3	5	4	5	5	4	4	34
5	4	5	4	5	5	4	4	36
4	4	4	5	5	3	3	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	35

LAMPIRAN 3**Nilai Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	5	4	4	5	5	3	3	34
3	5	4	4	3	3	5	5	32
4	4	5	4	4	3	4	4	32
3	3	3	4	5	3	5	5	31
3	4	4	3	5	5	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	3	3	4	4	5	31
3	4	4	3	5	5	3	3	30
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	3	3	4	5	5	4	4	32
2	3	2	2	2	2	1	2	16
3	4	4	4	4	3	4	5	31
3	4	4	3	4	4	4	4	30
3	4	5	4	4	3	4	4	31
3	5	3	3	5	5	5	5	34
3	3	3	3	4	3	3	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	3	3	5	30
4	5	3	3	4	4	4	4	31
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	4	4	3	3	5	4	33
3	4	3	3	4	4	4	4	29
1	2	1	2	2	2	2	3	15
4	5	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	3	4	3	3	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	4	4	4	4	29
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	3	1	2	4	4	3	3	24
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	3	3	3	3	4	4	4	28

2	4	4	4	5	4	3	4	30
4	3	4	3	3	4	3	3	27
3	2	3	3	4	5	3	4	27
4	3	3	4	5	3	3	3	28
4	4	3	3	4	4	4	4	30
3	5	4	3	3	4	4	5	31
3	3	4	4	3	4	4	4	29
3	3	3	3	4	4	5	5	30
3	3	3	4	4	4	4	3	28
4	5	3	3	4	2	5	5	31
3	3	4	4	3	3	4	3	27
4	4	3	4	3	5	3	5	31
4	4	3	3	4	4	4	3	29
3	5	4	3	4	4	4	4	31
3	5	3	3	4	4	5	3	30
4	5	4	4	3	4	4	3	31
4	5	3	5	4	5	5	4	35
5	5	4	3	3	4	4	4	32
5	3	4	4	4	4	5	3	32
4	5	5	4	5	5	5	4	37
4	5	5	5	4	4	5	5	37
3	5	3	3	4	5	4	5	32
4	4	3	3	5	5	3	3	30
3	3	3	4	3	3	4	5	28
3	4	4	4	4	5	5	4	33
4	5	3	5	4	4	4	4	33
4	4	4	3	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	3	5	4	4	5	34
4	5	4	4	3	2	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	3	3	4	5	31
3	4	4	5	5	5	5	4	35
4	4	4	5	3	4	4	4	32
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	5	4	4	4	33

LAMPIRAN 4**Nilai Kuesioner Variabel Kinerja (Y)**

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	4	3	5	4	5	5	4	35
5	5	4	5	5	5	4	3	36
4	5	3	4	5	4	5	5	35
5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	5	3	5	4	4	4	3	32
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	3	32
4	5	3	5	4	4	4	3	32
4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	5	4	3	3	4	31
2	2	2	3	3	3	4	3	22
5	4	4	5	4	4	4	3	33
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	3	5	3	4	5	5	35
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	4	3	32
3	4	4	5	4	5	4	5	34
4	5	4	3	4	4	5	4	33
3	5	4	5	5	4	4	5	35
4	5	3	4	3	4	3	4	30
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	4	4	3	5	3	2	28
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	5	5	3	4	4	4	4	34
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	5	5	4	1	31
5	5	5	4	4	5	5	4	37
3	3	3	5	5	5	4	4	32

3	3	3	4	3	3	3	2	24
4	3	3	4	3	4	3	4	28
4	4	3	4	3	3	2	2	25
3	4	5	4	3	3	3	3	28
3	2	3	5	3	3	4	4	27
3	4	4	3	3	5	4	5	31
3	3	2	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	5	4	4	4	31
4	4	4	5	3	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	2	29
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	3	2	3	4	24
4	4	3	4	4	3	4	3	29
3	2	3	4	2	3	3	4	24
4	3	4	4	3	4	4	3	29
4	4	3	5	3	4	4	3	30
4	4	2	4	4	4	5	4	31
4	3	4	5	3	5	4	5	33
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	3	4	3	5	5	3	31
4	5	4	3	2	3	3	3	27
4	2	2	4	2	4	3	4	25
3	4	4	4	3	2	3	3	26
4	4	3	4	4	3	3	5	30
5	4	3	4	3	5	4	2	30
4	4	3	5	3	4	4	4	31
4	4	3	4	3	3	4	4	29
5	4	4	5	3	4	3	4	32
4	4	3	5	3	4	5	4	32
4	4	3	5	5	5	5	4	35
5	5	4	5	4	4	4	3	34
2	3	3	5	3	4	4	4	28
4	5	3	3	3	4	4	3	29
4	4	4	5	3	5	4	5	34
4	3	4	5	4	4	4	3	31
3	4	4	5	4	4	4	4	32
4	5	3	4	3	4	5	5	33
5	5	3	5	3	4	4	3	32
4	4	4	4	3	5	4	4	32

LAMPIRAN 5

ANALISIS DATA

Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1. Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.827
X2	0.865
Y	0.851

2. Diskriminan Validitas

Nilai Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y
X1.1	0.646	0.508	0.417
X1.2	0.731	0.535	0.488
X1.3	0.537	0.504	0.435
X1.4	0.423	0.238	0.048
X1.5	0.626	0.361	0.328
X1.6	0.679	0.435	0.534
X1.7	0.616	0.454	0.387
X1.8	0.613	0.357	0.412
X2.1	0.512	0.676	0.417
X2.2	0.483	0.688	0.401
X2.3	0.532	0.737	0.451
X2.4	0.506	0.710	0.439
X2.5	0.423	0.606	0.407
X2.6	0.396	0.570	0.207
X2.7	0.531	0.747	0.446
X2.8	0.408	0.596	0.410
Y.1	0.475	0.478	0.693
Y.2	0.448	0.429	0.675
Y.3	0.426	0.322	0.617
Y.4	0.321	0.255	0.544
Y.5	0.268	0.202	0.658
Y.6	0.398	0.279	0.694
Y.7	0.485	0.494	0.737
Y.8	0.485	0.476	0.528

Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.866		
Y	0.764	0.690	

LAMPIRAN 6**Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)**1. *R-square****R-square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.508	0.501
Y	0.475	0.461

2. *F-square****F-square***

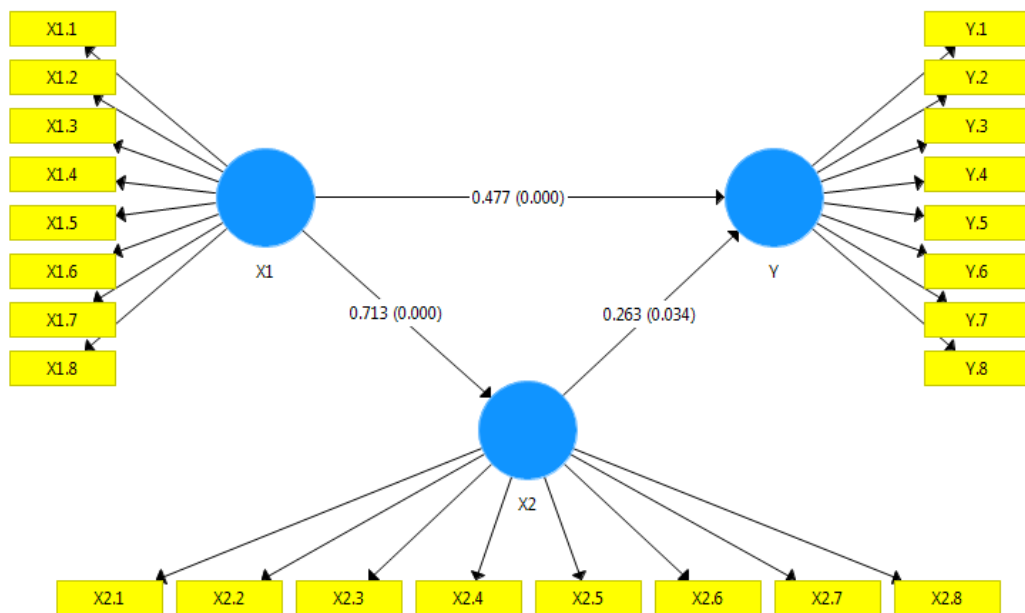
	X1	X2	Y
X1		1.032	0.213
X2			0.065
Y			

3. Analisis Jalur

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.713	0.000
X1→Y	0.477	0.000
X2→Y	0.263	0.034



b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2→Y	0.188	0.043

c. Total Efek (Total Effect)

Total Efek (*Total Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.713	0.000
X1→Y	0.664	0.000
X2→Y	0.263	0.034



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 30 - Des - 2019

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : H A I R A A L M A Z I D A H S R G

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 3 3 6

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 1 4 D E S E M B E R 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J A L A N P U K A T I V N O 2 3 A
M E D A N

Tempat Penelitian : P T H E R F I N T A F A R M & P L
A N T A T I O N

Alamat Penelitian : J A L A N K A P T E N M A U L A N A
L U B I S N O 0 9 M E D A N

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Sarifuddin Hasbuan S.E., M.Si)

Wassalam
Pemohon

(Haira Al Mazidah Siregar)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Haira Al Mazidah Siregar
 NPM : 1605160336
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
 Pembangunan)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 30-Des-2019
 Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 588/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Haira Al Mazidah Siregar
NPM : 1605160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah** :
- 1) Identifikasi judul pertama : Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja karyawan, Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja dikhawatirkan tidak bisa memberikan kinerja yang baik, Motivasi yang rendah memberikan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah
 - 2) Identifikasi judul kedua : Stres kerja yang tinggi dikhawatirkan dapat mengurangi kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat rendah karena stres kerja yang tinggi saat bekerja, Stres kerja dikhawatirkan dapat mengurangi kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan rendah
 - 3) Identifikasi judul ketiga : Kurangnya pelatihan dan motivasi dikhawatirkan dapat membuat kinerja karyawan menurun, Kurangnya pelatihan pada karyawan dikhawatirkan tidak bisa memberikan kinerja yang baik, Kurangnya pemberian motivasi pada karyawan membuat pencapaian kinerja yang menurun

Rencana Judul :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Herfinta Farm & Plantation

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Haira Al Mazidah Siregar)




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 588/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2019


Nama Mahasiswa : Haira Al Mazidah Siregar
 NPM : 1605160336
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/12/2019
 Nama Dosen Pembimbing*) : *Willy Yusnandar* 
 Judul Disetujui**) : *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Dimediasi
 Kepuasan kerja*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 30- Desember - 2019

Dosen Pembimbing


(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 425 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 29 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR
N P M : 1605160336
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT.Herfinta Farm & Plantation


Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :29 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Jumadil Akhir 1441 H
29 Januari 2019 M

Dekan 
H. JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Perteinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 425 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 04 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 29 Januari 2019 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.HERFINTA FARM & PLANTATION
Jln.Kapten Maulana Lubis No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

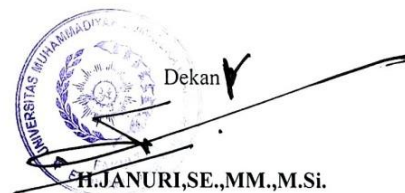
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR
Npm : 1605160336
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT.Herfinta Farm & Plantation

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Medan, 07 Februari 2020

Kepada Yth : Bapak/ Ibu
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jln. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan 20238

No : 026/A.7/PT-HFM/II/2020
Perihal : **Pemberian Izin Riset di perusahaan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara** (UMSU) dengan perihal tersebut diatas guna menyelesaikan studi bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : **Hairah Al Mazidah Siregar**
NPM : 1605160336
Program Studi : Manajemen

Kami menerima mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) , untuk Riset di perusahaan **PT. Herfinta Farm And Plantation**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

Hormat kami


PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION
Geru Wahyudi Karim
HR & GA Manager



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sertihkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2455/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Muharram 1442 H
26 Agustus 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Herfinta Farm & Plantation Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Haira Al Mazidah Siregar**
N P M : **1605160336**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



SURAT KETERANGAN
No : 014/A.7/Sket/HFM/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Geri Wahyudi Karim**
NRP : 10.19.0111
Jabatan : HR & GA Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Haira Al Mazidah Siregar**
NIM : 1605160336
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Nama tersebut telah melaksanakan penelitian/Riset di perusahaan **PT. HERFINTA Farm And Plantation** terhitung mulai tanggal **02 Februari 2020** sampai dengan **27 Juli 2020** , Untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir /Skripsi dengan judul sebagai berikut :

"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja ".

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Juli 2020

Hormat kami,

PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : **Haira Al Mazidah Siregar**
N . P . M . : **1605160336**
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Desember 1998
Alamat Rumah : Jalan Pukat IV No 23-A Medan
Judul Proposal : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Latare beakang dipertajam
Bab II	Perbanyak teori dan jurnal
Bab III	PLS uraikan
Lainnya	GUnakan Mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE., M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Haira Al Mazidah Siregar
N . P . M. : 1605160336
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Desember 1998
Alamat Rumah : Jalan Pukat IV No 23-A Medan

Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi
Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE., M.Si*

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR


Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing


Willy Yusnandar, SE., M.Si

Pembanding


Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.