

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN KELAPA SAWIT  
(Studi Kasus: Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang,  
Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun)**

**S K R I P S I**

Oleh :

**NOVA TRI SUSANTI  
1904300042  
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN KELAPA SAWIT  
(Study Kasus: Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang,  
Kec. Bosar Maligas Kab. Simalungun)

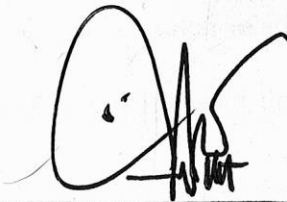
SKRIPSI

Oleh :

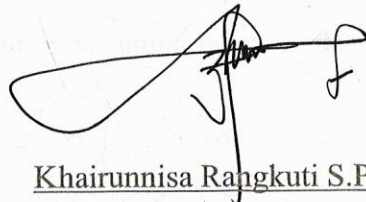
NOVA TRI SUSANTI  
1904300042  
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing

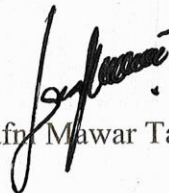


Dr. Muhammad Thamrin S.P., M.Si  
Ketua



Khairunnisa Rangkuti S.P., M.Si  
Anggota

Disahkan Oleh  
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si

Tanggal Lulus : 4 Oktober 2023

## PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Nova Tri Susanti

NPM : 1904300042

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan kelapa Sawit (Studi Kasus : Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun)” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya oranglain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarism), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, Oktober 2023

Yang menyatakan



Nova Tri Susanti

## **RINGKASAN**

Nova Tri Susanti (1904300042), penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun). Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit di Afdeling III Kebun Mayang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Afdeling III Kebun Mayang, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Afdeling III Kebun Mayang.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

## **SUMMARY**

Nova Tri Susanti (1904300042), research entitled "The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Palm Oil Employee Productivity (Case Study: Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kec. Bosar Maligas, Kab. Simalungun). This research was conducted to examine the influence of motivation and job satisfaction on the productivity of palm oil employees at Afdeling III Kebun Mayang. This research is quantitative research, data collection was carried out using questionnaires and interviews. Then, the data was analyzed using multiple linear regression analysis methods. The research results show that motivation has no effect on employee productivity at Afdeling III Kebun Mayang, and job satisfaction has a positive effect on employee productivity at Afdeling III Kebun Mayang.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Productivity

## **RIWAYAT HIDUP**

Nova Tri Susanti dilahirkan di Sidomulyo pada tanggal 20 November 2001, beragama Islam dan berjenis kelamin perempuan. Ayah bernama Maizarni Caniago dan Ibu Murwati S.Pd. Penulis merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 091695 Afdeling III Mayang, Kec. Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara.
2. Tahun 2016 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Swasta PTPN IV Kebun Mayang, Kec. Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara.
3. Tahun 2019 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri I Bosar Maligas, Kec. Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara.
4. Tahun 2019 melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

1. Mengikuti PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2019.
2. Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Pertanian UMSU tahun 2019.

3. Mengikuti Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PTPN III Kebun Rambutan Afdeling VI Kec. Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara.
5. Mengikuti Program MBKM Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) di Universitas Papua, Kec.Manokwari Barat, Kab.Manokwari, Papua Barat.
6. Melaksanakan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Mayang, Afdeling III Mayang, Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun, Provinsi Sumatera Utara, Pada bulan Maret 2023 sampai dengan agustus 2023.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Segala puji dan Syukur penulis panjatkan ataskehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun) ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu tugas akademis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka mencapai gelar Sarjana Pertanian (S.P), dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan moral maupun materil. Adapun ucapan terimakasih khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib, S.P.,M.P. selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.P selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Muhammad Thamrin, S.P.,M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan penulis selama masa penyusunan skripsi ini.



7. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan penulis selama masa penyusunan skripsi ini.
8. Biro Administrasi yang sudah bersedia membantu proses administrasi skripsi ini hingga selesai.
9. Orang tua, Bapak Maizarni Caniago dan Ibu Murwati S.Pd yang telah membiayai Pendidikan penulis hingga selesai, serta memberikan dukungan moral dan materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Abang Muhammad Fazri S.P dan Kakak Lailatul Pebri S.Sos yang sudah memberikan mottivasi, saran, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Alm.Wildan Firdaus yang telah Memotivasi saya dalam pembuatan Skripsi ini.
12. Teman-Teman yang bertemu pada saat Pertukaran Mahasiswa Merdeka yang senantiasa memberi dukungan.
13. Seluruh teman-teman Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019, terkhusus nya Pelangi Wulan Amnirtasari, Inke Triska Aulya, Pinkan Ramadhanty, Yulita Syahrani, dan Rski Nurul Agustin.

Akhirnya kata penulis berharap semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat untuk para pembaca tentunya para mahasiswa/mahasiswi Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan kehidupan penulis kedepannya.

Medan, Februari 2023

Penulis

# DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN.....	i
RINGKASAN .....	i
RIWAYAT HIDUP .....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian .....	4
Manfaat Penelitian .....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
Motivasi.....	6
Kepuasan Kerja.....	8
Produktivitas Kerja .....	9
Penelitian Terdahulu .....	11
Skema Pemikiran .....	13
Hipotesis penelitian.....	14
METODE PENELITIAN .....	15
Metode Penelitian .....	15
Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	15
Metode Penarikan Sampel .....	15
Metode Pengumpulan Data.....	15
Metode Analisis Data .....	17

Definisi dan Batasan Operasional.....	19
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN .....	20
Letak dan Luas Daerah .....	20
Keadaan Penduduk.....	20
Sarana dan Prasarana Umum.....	21
Karakteristik Sampel.....	21
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	23
Uji Validitas .....	23
Uji Realibilitas.....	26
Uji Regresi Linear Berganda.....	28
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	30
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	31
KESIMPULAN DAN SARAN .....	36
Kesimpulan .....	36
Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA .....	38
LAMPIRAN.....	40

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penyebaran RKAP Tahun 2023 .....	2
2.	Skala Pengukuran yang digunakan .....	16
3.	Daftar Sarana dan Prasarana Afdeling III Mayang.....	21
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	21
5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	22
6.	Uji Validitas Variabel Motivasi .....	24
7.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	25
8.	Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan .....	26
9.	Uji Realibilitas Motivasi .....	27
10.	Uji Realibilitas Kepuasan Kerja .....	27
11.	Uji Realibilitas Produktivitas Karyawan .....	27
12.	Uji Regresi Linear Berganda .....	28
13.	Uji Parsial (Uji T) .....	29
14.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	30
15.	Daftar Nama Menerima Premi/20 hari Bulan Agustus 2023 .....	32
16.	Skor angket variabel motivasi (X1) .....	33
17.	Skor angket variabel kepuasan kerja (X2) .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Berfikir .....	14

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Perusahaan adalah struktur yang didirikan dan dikelola untuk menawarkan produk dan layanan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Di dalam perusahaan membutuhkan sumber daya mentah, uang tunai, dan karyawan untuk menjalankan proses produksinya dan membantu pencapaian tujuannya. (Dwianto et al., 2019)

Potensi sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin di era globalisasi saat ini guna mewujudkan tujuan atau sasaran yang ideal bagi organisasi atau bisnis. Akibatnya, organisasi atau bisnis perlu mempertimbangkan cara mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif. (Nadhiroh, 2019) Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup lebih dari sekadar menemukan dan mempekerjakan orang-orang yang baik, itu juga termasuk menjaga orang-orang itu agar kinerja mereka sebagai karyawan meningkat. Secara umum, dan khususnya di antara bawahan, sumber daya manusia menunjukkan motivasi dalam manajemen. Bagaimana otoritas dan calon bawahan dapat digunakan untuk memotivasi mereka agar bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang sudah dikatakan. Pentingnya motivasi karena mempengaruhi, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia, menyebabkan orang ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil terbaik.

Industri kelapa sawit merupakan salah satu industri terpenting bagi perekonomian Indonesia. Namun, produktivitas karyawan di industri ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan. Sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan

atau kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Adapun Penyebaran RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) Januari s/d Desember pada tahun 2023 di Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang yaitu

**Tabel 1. Penyebaran RKAP Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah TM (Rp)
1	Januari	782,000
2	Februari	996,000
3	Maret	1,123,000
4	April	1,726,000
5	Mei	1,772,000
6	Juni	1,987,000
7	Juli	1,722,000
8	Agustus	1,897,000
9	September	1,943,000
10	Oktober	1,979,000
11	November	2,009,000
12	Desember	1,940,000

*Sumber : Data Primer, 2023*

Ada beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, karena lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan merasa senang dalam bekerja. Namun di sisi lain, karyawan yang kurang termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang produktif, karena merasa tidak memiliki dorongan atau motivasi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa kurang bersemangat bahkan dapat menimbulkan stres yang dapat mengganggu kinerjanya (Wijaya & Pradhanawati, 2020).

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan kelapa sawit untuk memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam upaya

meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan dapat memberikan insentif atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti bonus, tunjangan atau promosi. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, memberikan pelatihan dan pengembangan karir, serta memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia.

Menurut (Sururin et al., 2020) Motivasi karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Agar produksi meningkat, pimpinan harus memotivasi anggota tim. Jika seseorang didorong, dia akan melakukan segala upaya untuk mewujudkan keinginannya. Namun, jika kerja keras tidak diarahkan ke arah yang diinginkan organisasi, jelas bahwa kerja keras belum akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan. Akibatnya, upaya harus lebih fokus dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Saat melakukan pra survey, peneliti melihat bahwa tidak semua karyawan mengikuti pengarahannya (morning call), dan hanya beberapa unit yang sesekali mengadakan rapat. Ini sangat penting karena memotivasi staf setiap hari adalah suatu keharusan. Jika karyawan termotivasi dalam bekerja dan merasa puas terhadap apa yang mereka dapatkan dari hasil bekerja, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Peningkatan produktivitas karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat membantu meningkatkan daya saing industri kelapa sawit di pasar global dan juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Indonesia.



Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus: Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kec.Bosar Maligas, Kab.Simalungun)”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, Adapun permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat diuraikan tujuan penelian ini, yaitu mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti sebagai bahan ilmiah penyusun skripsi yang merupakan syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bagi karyawan penelitian ini dapat memberikan pendapat tentang kepuasan kinerja mereka terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

3. Bagi Instansi terkait, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi awal sebagai penelitian lebih lanjut.

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Motivasi

Menurut penelitian (Asmawiyah et al., 2020) menegaskan bahwa motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Latin “Movere” yang berarti “bergerak”. Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kemampuan untuk menerapkannya. Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut (Liana, 2020) Aktivitas yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi karyawan agar memajukan karir mereka di perusahaan dengan sukses dikenal sebagai motivasi. Motivasi diberikan dalam bentuk reward, baik financial maupun intangible, dengan reward material yang tepat sesuai dengan beban kerja pada suatu posisi akan memotivasi pekerja untuk mengambil pekerjaan itu. Dibandingkan dengan pekerjaan yang lebih tinggi dengan manfaat material yang lebih rendah di perusahaan, orang akan cenderung memilih posisi yang lebih rendah dengan insentif material yang lebih tinggi di perusahaan lain. Insentif non-materi, seperti hadiah dan kompensasi yang tidak secara langsung melibatkan peningkatan kapasitas, akan memotivasi pekerja untuk berhasil dan memajukan karir mereka.

Semua tindakan seseorang dimotivasi oleh kekuatan internal yang dikenal sebagai motivasi, yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Motivasi dimungkinkan untuk menganggap pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi sebagai mudah dan juga masalah yang menantang karena pada intinya orang mudah termotivasi untuk mengatasi masalah dengan menerima apa yang mereka inginkan atau butuhkan. (Lao & Leobisa, 2022) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan, kepentingan dan tujuan bisa menumbuhkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada manusia.

(Rauan & Tewal, 2019) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan atau tidak, itu bisa positif atau negatif, tergantung pada ketabahan manajer yang merupakan tanda motivasi dari orang lain. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Nadhiroh, 2019) Jika seseorang terdorong, ia akan bekerja sekuat dan sebaik mungkin untuk mencapai cita-citanya. Organisasi harus melakukan banyak pekerjaan untuk menghasilkan produksi yang diantisipasi dan mengarahkannya ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Komponen kebutuhan mengacu pada kondisi internal yang membuat beberapa hasil tampak lebih diinginkan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan ketegangan yang pada gilirannya akan memicu impuls seseorang. Dorongan ini dapat mengarah pada pengejaran tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan dapat memenuhi persyaratan tersebut dan meredakan ketegangan saat ini.

Seseorang termotivasi ketika keadaan pribadi mereka mendukung keinginan mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk mencapai tujuan.

Diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang prima, oleh karena itu motivasi sangatlah penting (Wijaya & Pradhanawati, 2020). (Nurmaidah Ginting et al., 2020) Indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan
2. Disiplin kerja
3. Pengembangan karir
4. Lingkungan kerja
5. Gaya kepemimpinan atasan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kumpulan emosi yang dialami karyawan baik atau buruk berdasarkan insentif material dan psikologis (non-materi). Kepuasan kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian kualitasnya. (Muslimin, 2020) Menyatakan bahwa suatu sikap yang mendukung penyesuaian karyawan dan pertahanan kesehatan terhadap kondisi adalah kepuasan kerja dan keadaan tempat kerja, seperti masalah gaji, keadaan sosial, keadaan fisik, dan keadaan psikologis

Menurut (A. W. Lestari, 2019) Menjelaskan bahwa Karena karyawan memiliki ide, perasaan, dan keinginan, maka salah satu sikap mereka terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Sikap positif dan negatif saling terkait satu sama lain di tempat kerja. Sikap karyawan, baik yang menguntungkan maupun yang buruk, dapat berdampak pada keberhasilan perusahaan, termasuk produktivitas.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki

Kesehatan fisik yang lebih baik, lebih cepat mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru, sedikit memiliki catatan kecelakaan kerja, sedikit keluhan dan mampu mengelola tingkat stress kerja dengan baik (Fitriantini et al., 2019)

Karyawan yang senang bekerja lebih mengabdikan pada bisnis atau organisasi kemungkinan sukses akan meningkat jika lebih terdorong, bekerja dengan tenang, dan yang paling penting memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tingkat motivasi dan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang tidak Bahagia akan kehilangan pekerjaannya. Ketika seseorang didorong, dia akan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuannya. Namun, jika usaha tidak diarahkan dengan cara yang diinginkan organisasi, mungkin tidak selalu menghasilkan keluaran yang diharapkan. Akibatnya, upaya harus difokuskan dan lebih konsisten selaras dengan tujuan perusahaan (Sururin et al., 2020)

Sifat pekerjaan, pengawasan, gaji pada saat itu, kesempatan untuk kemajuan, dan hubungan dengan rekan kerja adalah beberapa pertimbangan khusus. Menurut (Nurmaidah Ginting et al., 2020) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Kompensasi
3. Dukungan sesama rekan kerja
4. Komunikasi
5. Peraturan dan kebijakan

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan seberapa menguntungkan bisnis tersebut untuk membantu

organisasi dalam mencapai tujuannya. Metode perencanaan dan pengembangan industri lainnya yang secara tidak langsung akan membantu perkembangan ekonomi nasional adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memperhitungkan biaya sumber daya. (N. W. F. A. Lestari et al., 2021)

Produktivitas Kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah tentang sumber daya manusia yang berkontribusi langsung atau tidak langsung kepada perusahaan, yang terkait dengan kepentingan eksternal dan tujuan internal (karyawan) yang disediakan oleh perusahaan. Kinerja adalah proses yang digunakan oleh manajer untuk mengukur kegiatan dan hasil perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi (Asmawiyah et al., 2020).

Menurut (Sinaga, 2020) Kemampuan orang untuk memproduksi dengan input yang digunakan disebut sebagai produktivitas kerja. Jika seorang pekerja mampu menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan, mereka dianggap produktif, waktu yang tepat dan singkat. Setiap karyawan diharapkan dapat memenuhi persyaratan produktivitas dalam bekerja. Tingkat pendidikan, pengalaman, dan usia setiap orang semuanya mempengaruhi seberapa produktif mereka bekerja. Pegawai/pegawai yang berprestasi adalah mereka yang bekerja secara efisien dan tekun dalam laporan pekerjaannya.

(Dan et al., 2020) mengemukakan rasio hasil kerja keseluruhan yang telah terbukti menghasilkan produk tenaga kerja dikenal dengan produktivitas tenaga

kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian (Adiyasa & Windayanti, 2019) yang berjudul **“Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ”** Motivasi (X1) diketahui hasil thitung sebesar (2.261) > ttabel yaitu (2.019) dengan Sig sebesar (0.029) < (0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, Artinya variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Kedua, kepuasan kerja (X2) diketahui hasil thitung sebesar (-1.482) < ttabel yaitu (2.019) dengan Sig sebesar (0.146) > (0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan bahwa Ha2 ditolak dan Ho2 diterima, Artinya variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini berbeda dengan temuan Tanuwijaya (2017) dan Shaju dan Subhasini (2017) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ketiga, kepemimpinan (X3) diketahui hasil thitung sebesar (2.543) > ttabel yaitu (2.019) dengan Sig sebesar (0.015) < (0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, Artinya variabel kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini mendukung temuan Prasetio, Siregar, dan Luturlean (2015) dan penelitian Widiastuti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Dalam penelitian (Sururin et al., 2020) yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel”** Berdasarkan temuan penelitian, nilai t hitung untuk variabel “motivasi kerja” adalah 3,180, lebih tinggi dari nilai ttabel, yaitu 21,693, dengan taraf signifikan. sampai  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui, 0,003 sampai 0,05. Motivasi di tempat kerja mempengaruhi berdampak besar pada produktivitas karyawan Hotel Singaraja. Temuan penelitian ini konsisten dengan yang menunjukkan hubungan antara produktivitas karyawan dan motivasi kerja. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. menunjukkan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jadi motivasi yang merupakan proses membujuk seseorang untuk berkeinginan untuk mencapai sesuatu merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari banyaknya minat terhadap karyanya. Buruh merasa bahwa kebijakan pimpinan sesuai dengan keinginannya, berhasil, dan lebih sesuai dengan keinginannya. Dorongan yang kuat juga terlihat dari prospek bisnis yang positif. Ketika pekerjaan memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan senang. Karyawan tidak merasa bahwa bonus atau keuntungan lain di luar gaji mereka cukup untuk merangsang industri perhotelan.

Menurut (Nadhiroh, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri”** menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui bila nilai sig 0,05 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh motivasi

menurut Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. P2 berada pada 0,131, dan nilai sig > 0,05. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri ketika 0,05, Ho diterima, dan Ha ditolak. Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai sig lebih dari 0,05 dan nilai p3 sebesar 0,299, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai menurut Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Ha diterima sedangkan Ho ditolak karena nilai p4 sebesar 0,445 dan adanya sig 0,05 dapat diterima, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Ho disetujui dan Ha ditolak karena nilai p5 sebesar -0,075 dan nilai sig lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Variabel budaya organisasi memperlemah hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai apabila nilai t hitung = 1,564 memiliki nilai sig > 0,05. Sedangkan variabel budaya organisasi menjadi lebih kuat ketika t hitung = 2,565 dan nilai sig 0,05. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan.

### **Skema Pemikiran**

Hal yang mendasari pembuatan kerangka pemikiran ini adalah dikarenakan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan terutama ditujukan terhadap karyawan karena berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung dari produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini factor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi yaitu dilihat

Promosi jabatan, Disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Adapun indikator nya yaitu gaji, kompensasi, dukungan sesama rekan kerja, komunikasi, peraturan dan kebijakan didalam perusahaan tersebut Dan menurut indikator produktivitas adalah sebagai berikut: Kualitas dan kuantitas.

Apabila ada pengaruh yang terjadi antara motivasi dan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan sangat baik, maka tujuan perusahaan dalam penentu keberhasilan juga akan meningkat dengan baik. Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu dua variabel dependen (variabel bebas) yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja dan satu variabel independen (variabel terikat) yaitu Produktivitas Karyawan Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Gambar 1. Skema Pemikiran**

#### **Hipotesis penelitian**

Pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis, yaitu

H1 : Ada pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas karyawan Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang.

# METODE PENELITIAN

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, kuantitatif. Dimana penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

## **Metode Penentuan Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Afdeling III, PTPN IV Kebun Mayang, Kecamatan Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi pada penelitian ini dilakukan secara sengaja (purposive location).

## **Metode Penarikan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Afdeling III Mayang sebanyak 40 orang karyawan yang terdiri dari : Karyawan Tetap sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono,2018) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **Metode Pengumpulan Data**

Data primer adalah informasi yang tidak disimpan dalam file. Peneliti sendiri harus menyelidiki data ini dengan mendaftarkan peserta yang telah membuat keputusan. Data primer diperoleh dari kuesioner yang didasarkan skala likert serta pengamatan langsung. Peneliti dapat menggunakan untuk memperoleh data tersebut. Survei untuk diberikan kepada responden, yang mencakup kemampuan untuk melakukan wawancara, mengamati peristiwa, dan merekamnya. Hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan responden

memberikan sebagian besar data yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang sudah ada di lokasi penelitian disebut sebagai data sekunder. sehingga penulis hanya berkonsentrasi untuk menemukan dan mengumpulkannya. Data sekunder penelitian meliputi buku-buku tentang literasi dan penelitian sebelumnya yang bersangkutan. Yang di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel 2. Skala Pengukuran yang digunakan

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

Sumber: (Steven & Pratiwi, 2020)

Dan selanjutnya, untuk mengetahui hasil kuesioner yang disebar, maka akan digunakan beberapa Rumus dalam Pengujiannya yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji aktif untuk melihat apakah suatu ukuran itsahih (valid) atau tidak sah. Alat ukur yang disebutkan di sini adalah pertanyaan dari kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Pengujian validitas yang mengkolerasikan antar masing-masing skor item indicator dengan total skor konstruk, tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (Janna & Herianto, 2021). Kriteria pengujiannya yaitu:

- $H_0$  diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- $H_0$  ditolak apabila  $r_{statistic} < r_{tabel}$

Adapun Cara untuk menentukan besar nilai R tabel : R tabel = df(N-2), Tingkat Signifikan uji dua arah.

#### b. Uji Reabilitas

Menurut (Janna & Herianto, 2021) Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga uji reabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun pengukuran berkali-kali. Uji realibititas dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan SPSS, Perhitungan Menggunakan rumus Cronbach's Alpha diterima apabila perhitungan r hitung > r tabel 5%. Rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas tes secara keseluruhan

$n$  = Banyak butir soal (item)

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor tiap item

$s_t^2$  = Varians skor total

#### Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan dua variabel independen (X). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Karyawan (Y). Untuk dapat mengetahui hal tersebut, (Nuraeni &

Dwi, 2020) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Karyawan (variabel terikat)

X1 : Motivasi (variabel bebas)

X2 : Kepuasan Kerja (variabel bebas)

a : konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : koefisien regresi

e : error/residu

#### a. Uji T

(Nurmaidah Ginting et al., 2020) Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat ditentukan apakah Ho diterima atau Ho ditolak. Jika hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung} < t_{table}$  pada taraf signifikan 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung} > t_{table}$  pada taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Untuk mendapatkan  $t_{table}$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Df = n - k$$

Dimana :

Df = degree of freedom

n = jumlah responden atau data

k = jumlah variabel penelitian.

#### b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Nadhiroh, 2019)

#### **Definisi dan Batasan Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini maka perlu dibuat definisi dan Batasan operasional berikut:

1. Responden adalah Karyawan Afdeling III Kebun Mayang.
2. Daerah penelitian di Kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun.
3. Waktu penelitian adalah tahun 2023
4. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Adapun Batasan motivasi yaitu kehadiran, tanggungjawab karyawan dan penghargaan yang diberikan perusahaan tersebut
5. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian kualitasnya, yang indicator kepuasan kerja adalah gaji, hubungan Sesama Rekan Kerja, peraturan dan kebijakan didalam perusahaan tersebut.
6. Produktivitas Karyawan adalah suatu perbandingan kualitas dan juga kuantitas dari pekerja dalam suatu waktu tertentu agar bisa mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang digunakannya.



## DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

### Letak dan Luas Daerah

Kebun Unit Mayang adalah salah satu unit usaha di PTP.Nusantara IV yang berkantor pusat di Medan, Provinsi Sumatera Utara yang bergerak di bidang Usaha Perkebunan dan pengolahan Kelapa Sawit yang menghasilkan minyak sawit dan inti sawit. Luas HGU Unit Kebun Mayang 4.349,17 Ha dengan luas areal kelapa sawit 4.308 Ha terdiri dari tanah rata 67% = 2.891 Ha dan Jurang 33% = 1.417 Ha. Unit Kebun Mayang mempunyai 5 afdeling terdiri dari afdeling I s/d V dan Bagian Emplasmen (Teknik, Pengolahan dan C, Kantor), yang kesemuanya berada di Kecamatan Bosar Maligas. Jarak Unit Kebun Mayang dari Medan ± 186 Km, Perdagangan ± 15 Km dan Bah Jambi ± 45 Km.

Secara Geografis Afdeling III Kebun Mayang terletak di nagori/desa Sidomulyo, Kecamatan Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara yang berbatasan dengan Sebelah Utara berbatasan dengan Kebun Gunung Bayu, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kebun Bukit Lima, Sebelah Timur Berbatasan dengan Kebun PT.Murida, dan sebelah Barat berbatasan dengan Nagori Raja Maligas. Luas lahan pada Afdeling III 999 Ha dengan jenis tanah adalah tanah latusol dan putsonik dengan ketinggian 90 M diatas permukaan laut.

### Kedaaan Penduduk

Berdasarkan data penduduk afdeling III tahun 2022, Penduduk Afeling III, Kecamatan Bosar Maligas, Kabupaten Simalungun berjumlah 239 jiwa yang dimana tenaga kerja laki-laki sebanyak 72 jiwa, tenaga kerja perempuan sebanyak 4 jiwa, yang tidak bekerja sebanyak 64 jiwa, anak yang -18 tahun sebanyak laki-

laki sebanyak 46 jiwa, perempuan 39 jiwa, dan anak yang +18 tahun laki-laki sebanyak 6 jiwa, perempuan sebanyak 8 jiwa.

### Sarana dan Prasarana Umum

Tabel 3. Daftar Sarana dan Prasarana di Afdeling III Kebun Mayang

Nomor	Sarana dan Prasarana Umum	Jumlah
1	Masjid	1
2	Gereja	1
3	Sekolah SD	1
4	Gudang Pupuk	1
5	Kantor divisi Afd III	1
6	Lapangan BuluTangkis	1
7	Pos Satpam	1

*Sumber : Unit Kebun Mayang, 2022*

### Karakteristik Sampel

Sampel adalah komponen penelitian yang paling penting. Karakteristik sampel harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-25	3	7.5%
2	26-30	3	7.5%
3	31-35	5	12.5%
4	36-40	2	5.0%
5	41-45	4	10.0%
6	46-50	13	32.5%
7	51-55	10	25.0%
Jumlah		40	100.0%

*Sumber : data diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, jumlah responden terbanyak berusia 46-50 tahun, yaitu 13 orang (32,5%), urutan kedua adalah 51-55 tahun, yaitu 10 orang (25,0%), urutan ketiga adalah 5 orang (12,5%) berusia 31-35, urutan keempat adalah 4 orang (10,0%) berusia 41-45, urutan kelima dan ke enam adalah 3 orang

(7,5%) berusia 20-25 dan 26-30, dan urutan yang terakhir adalah 2 orang (5,0%) berusia 36-40. Hal ini dikarenakan pada usia antara 46-50 merupakan usia yang sudah matang dalam melakukan pekerjaan yang tergolong cukup sulit, sehingga paling banyak pada usia tersebut untuk mencapai tyujuan ataupun target perusahaan dalam menghasilkan produksi sawit yang baik.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	38	95.0%
2	Perempuan	2	5.0%
	Jumlah	40	100.0%

*Sumber : data diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 5. Menunjukkan bahwa responden penelitian terbanyak adalah laki-laki, yaitu sebanyak 38 orang atau 95% dan responden paling sedikit adalah perempuan sebanyak 2 oarang atau 5%. Hal ini dikarenakan pada pekerjaan ini tergolong cukup sulit dan memerlukan lebih banyak tenaga laki-laki ataupun keahlian di lapangan, sehingga lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $40-2=38$ , sehingga r tabel 0,312. Dalam mengukur validitas dari setiap pernyataan-pernyataan kuesioner memiliki ketentuan apabila r hitung  $>$  r tabel maka dinyatakan valid. Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji validitas setiap variabel

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,564	0,312	Valid
	X1.2	0,544	0,312	Valid
	X1.3	0,509	0,312	Valid
	X1.4	0,563	0,312	Valid
	X1.5	0,595	0,312	Valid
	X1.6	0,610	0,312	Valid
	X1.7	0,598	0,312	Valid
	X1.8	0,614	0,312	Valid
	X1.9	0,539	0,312	Valid
	X1.10	0,588	0,312	Valid
	X1.11	0,598	0,312	Valid
	X1.12	0,534	0,312	Valid
	X1.13	0,554	0,312	Valid
	X1.14	0,587	0,312	Valid
	X1.15	0,546	0,312	Valid
	X1.16	0,624	0,312	Valid
	X1.17	0,558	0,312	Valid
	X1.18	0,566	0,312	Valid
	X1.19	0,550	0,312	Valid
	X1.20	0,554	0,312	Valid
	X1.21	0,538	0,312	Valid
	X1.22	0,556	0,312	Valid
	X1.23	0,556	0,312	Valid
	X1.24	0,563	0,312	Valid
	X1.25	0,555	0,312	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas motivasi tertinggi yaitu pada X1.16 sebesar 0,624 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan Afdeling III Mayang.

Tabel 7. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,589	0,312	Valid
	X2.2	0,508	0,312	Valid
	X2.3	0,513	0,312	Valid
	X2.4	0,518	0,312	Valid
	X2.5	0,533	0,312	Valid
	X2.6	0,561	0,312	Valid
	X2.7	0,568	0,312	Valid
	X2.8	0,571	0,312	Valid
	X2.9	0,638	0,312	Valid
	X2.10	0,526	0,312	Valid
	X2.11	0,556	0,312	Valid
	X2.12	0,545	0,312	Valid
	X2.13	0,529	0,312	Valid
	X2.14	0,584	0,312	Valid
	X2.15	0,599	0,312	Valid
	X2.16	0,626	0,312	Valid
	X2.17	0,542	0,312	Valid
	X2.18	0,608	0,312	Valid
	X2.19	0,539	0,312	Valid
	X2.20	0,563	0,312	Valid
	X2.21	0,548	0,312	Valid
	X2.22	0,563	0,312	Valid
	X2.23	0,581	0,312	Valid
	X2.24	0,561	0,312	Valid
	X2.25	0,607	0,312	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 7. Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas motivasi tertinggi yaitu pada X2.9 sebesar 0,638 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan Afdeling III Mayang.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,583	0,312	Valid
	Y.2	0,596	0,312	Valid
	Y.3	0,556	0,312	Valid
	Y.4	0,602	0,312	Valid
	Y.5	0,567	0,312	Valid
	Y.6	0,562	0,312	Valid
	Y.7	0,575	0,312	Valid
	Y.8	0,628	0,312	Valid
	Y.9	0,609	0,312	Valid
	Y.10	0,558	0,312	Valid
	Y.11	0,572	0,312	Valid
	Y.12	0,618	0,312	Valid
	Y.13	0,586	0,312	Valid
	Y.14	0,596	0,312	Valid
	Y.15	0,629	0,312	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 8. Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas motivasi tertinggi yaitu pada Y.15 sebesar 0,629 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan Afdeling III Mayang.

### Uji Realibilitas

Uji ini berfungsi untuk dapat mengetahui bahwa jawaban responden itu konsisten dan stabil. Pengujian untuk menilai realibilitas dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, Variabel dapat dinyatakan reliabel pada saat *Cronbach's Alpha* diatas  $>$  0,60

Tabel 9. Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	25

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 9.. Dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada Variabel Motivasi (X1) adalah  $0,934 > 0,60$ , yang dimana dapat disimpulkan bahwa item- item pada pernyataan dinyatakan Reliabel.

Tabel 10.. Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	25

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 10. Dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah  $0,920 > 0,60$ , yang dimana dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan Reliabel

Tabel.11 Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	15

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 11. Dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada Variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah  $0,890 > 0,60$ , yang dimana dapat disimpulkan bahwa Variabel Produktivitas Karyawan dinyatakan Reliabel.



## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-40.374	3.673		-10.992	.000
Motivasi (X1)	-.001	.043	-.002	-.031	.975
Kepuasan Kerja (X2)	.952	.048	.985	20.025	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat nilai Konstanta ( nilai  $\alpha$  ) sebesar -40,374, dan Variabel Motivasi (nilai  $\beta$ ) sebesar -0,001, sementara Variabel kepuasa Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,952. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,952. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -40,374 - 0,001X_1 + 0,952X_2 + e$$

Dimana :

Y : Produktivitas Karyawan

$\alpha$  : -40,374

$b_1$  : -0,001

$b_2$  : 0,952

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Kepuasan Kerja

$e$  : Error

dan dimana:

1. Nilai konstanta sebesar -40,374 apabila variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka Produktivitas karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar -40,374.
2. Nilai koefisien Motivasi ( $X_1$ ) sebesar -0,001 menyatakan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka Produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -00,1%.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,952 menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 95,2%.

## Uji T

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-40.374	3.673		-10.992	.000
Motivasi (X1)	-.001	.043	-.002	-.031	.975
Kepuasan Kerja (X2)	.952	.048	.985	20.025	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Dari tabel 13. Uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Diketahui Nilai Signifikan Untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebesar  $0,975 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $-0,031 < 1,68$ , yang mana nilai 1,68 dapat dilihat dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y).
2. Diketahui Nilai Signifikan Untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $20,025 < 1,68$  yang mana nilai 1,68 dapat dilihat dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.966	3.836

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda nilai Adjusted R Square sebesar 0,966 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X1 ( Motivasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 96,6% sedangkan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengamatan lapangan, dan tujuannya yaitu untuk memperoleh informasi yang ada. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data sementara dan dilanjutkan dalam angket penelitian dan sasaran utama yaitu karyawan. Angket penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana baik Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

Apabila ada pengaruh yang terjadi antara motivasi dan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan sangat baik, maka tujuan perusahaan dalam penentu keberhasilan juga akan meningkat dengan baik. Adapun tabel dibawah ini merupakan salah satu indicator untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja Karyawan yaitu adalah premi yang dihasilkan seorang karyawan jika seorang karyawan sudah melebihi target, maka pada tabel ini adalah daftar penerima premi pada bulan agustus tanggal 1 s/d 20 tahun 2023

Tabel 15. Daftar Nama Menerima Premi/20 hari Bulan Agustus 2023

No	Nama	Hasil Panen (JJG)	Hasil Panen (KG)	Total Premi Panen
1	Agusten Simanjuntak	1,366	23,508	1,097,186
2	Charles Sidabalok	1,211	21,272	977,439
3	Dika Wahyudi	1,328	24,888	1,196,525
4	Jasman	1,526	27,583	1,339,737
5	Budy Kurniawan	1,628	29,377	1,428,549
6	Jumirin	1,799	31,657	1,511,048
7	Lasirun	1,300	22,776	879,028
8	Poniman	1,201	22,161	975,790
9	Sunarto	1,564	27,916	1,400,595
10	Suprianto	1,427	24,406	1,178,762
11	Suryanto	1,148	19,826	985,123
12	Sutikno	1,592	28,819	1,453,838
13	Wiyanto	1,246	21,825	847,823

*Sumber : Data Primer, 2023*

Pada tabel 15. Terdapat 13 karyawan yang dapat melebihi target dan 27 karyawan lainnya tidak mendapatkan premi karena tidak melebihi target pada bulan agustus ini, dikarenakan beberapa karyawan hanya berpatok dengan gaji tetap, hal ini memungkinkan kurangnya motivasi atau kepuasan kerja di seorang karyawan tersebut, mereka tidak merasa antusias melakukan pekerjaannya dan mereka hanya sekedar bekerja dengan hasil produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian hendaknya pimpinan perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja karyawan .

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang searah dan mempunyai tidaknya berpengaruh

terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan temuan dalam penelitian bahwa hasil uji statistik motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada perusahaan PTPN IV Kebun Mayang di Afdeling III Mayang, dikarenakan hasilnya sebesar  $0,975 > 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $-|0,001| < 1,68$  sehingga  $H_1$  ditolak, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan Afd III Mayang ada yang tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja karyawan Afd III Mayang, sehingga semakin menurunnya motivasi kerja dan produktivitas kerja juga akan ikut menurun.

Tabel 16. Skor Rata-Rata Variabel Motivasi

No	Variabel	Skor Rata-Rata
1	Motivasi (Skor Tertinggi)	4,58
2	Motivasi (skor Terendah)	3,98

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan pada tabel 16. Terlihat bahwa pada angket variabel motivasi skor rata-rata yang terendah dari 25 pernyataan adalah salah satu poin pernyataan dari indikator lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sering kali karyawan ataupun atasan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena jika bergaul dilingkungan kerja yang positif akan membuat pola pikir menjadi lebih baik, dengan adanya dukungan dan pendapat sesama karyawan ataupun atasan yang selalu ingin menghargai orang lain, maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat mempengaruhi cara pandang dan

cara bersikap seorang karyawan, dan yang paling utama yaitu karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan temuan dalam penelitian bahwa hasil uji statistik mKepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada perusahaan PTPN IV Kebun Mayang di Afdeling III Mayang, dikarenakan hasilnya sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $20,025 > 1,68$  sehingga  $H_1$  diterima.

Dilihat pada hasil adanya hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja unuk perusahaan atau organisasi jika karyawan senang dengan pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik dapat dihasilkan dari peningkatan kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kinerja, karyawan yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, adapun hasil skor terendah dari pendapat 30 karyawan di angket adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Skor Rata-Rata variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel	Skor Rata-Rata
1	Kepuasan Kerja (Skor Tertinggi)	4,83
2	Kepuasan Kerja (skor Terendah)	4,10

Sumber : diolah data primer, 2023

Berdasarkan pada tabel 17. Dapat dilihat bahwa dari variabel kepuasan kerja terdapat skor rata-rata yang menyatakan bahwa nilai nya terletak di angka 4 (setuju) yang dimana pada setiap pernyataan pada indikator kepuasaan kerja nya termasuk promosi jabatan, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan. Hal ini menyatakan bahwasannya Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan apa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan cenderung menjadi lebih efektif untuk bekerja,

karena semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha, dengan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, dapat diartikan laba perusahaan dan tingkat produktivitas akan meningkat

Menurut penelian sebelumnya oleh (Sururin et al., 2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada singlaraja hotel, temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Singaraja,

Berdasarkan hasil penelitian saya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Afdeling III Mayang, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Afdeling III Mayang sangat baik dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk lebih baik lagi.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.  
Hal ini dikarenakan besar t hitung pada variabel motivasi motivasi  $-|0,031| < 1,68$  dan P value nya  $0,947 > 0,05$ , karena sebagian karyawan merasa bahwa motivasi yang telah diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan.
2. Variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dikarenakan besar t hitung pada variabel kepuasan kerja  $20,025 > 1,68$  dan P value nya  $0,000 < 0,05$ , karena hubungan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan afdeling III mayang sudah baik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut.

### Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut, adapun saran yang diberikan adalah:

1. Perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan motivasi yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kemauan karyawan menghasilkan produktivitas kerja yang dapat tercapai dan optimal serta dapat meningkatkan kemauan karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditetapkan.

2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memilih metode serta variabel yang berbeda sehingga diperoleh perbandingan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W. dan W. Windayanti. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Asmawiyah., A. Mukhtar dan Nurjaya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.
- Dan, K., L. Pt. P. Kerja dan I. Indah. 2020. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Dwianto, A. S., P. Purnamasari dan T. Tukini. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fitriantini, R., A. Agusdin dan S. Nurmayanti. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
- Janna, N. M. dan Herianto. 2021. Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Lao, H. A. E. dan J. Leobisa. 2022. Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smks Katolik Kefamenanu-Timor Tengah Utara. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(2), 489–502.
- Lestari, A. W. 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56.
- Lestari, N. W. F. A., I. R. Dewi dan A. Kanivia. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11.
- Liana, W. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
- Muslimin, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah*

*Mandala Education*, 6(2).

- Nadhiroh, U. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77.
- Nuraeni, Y. S. dan I. Dwi.. 2020. the Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255.
- Nurmaidah, G., A. S. Dita., S. I. Nanci dan S. M. Lapinan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappakaya Abadi Medan. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(3), 203–213.
- Rauan, F. J dan B. Tawal. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690.
- Sinaga, S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.
- Steven dan R. Pratiwi. 2020. Pengaruh Green Marketing, Green Brand Image, Packaging, Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Loyalitas (Survey Pada Pelanggan Starbucks di Kota Pontianak). *Jurnal Produktivitas: Jurnal ...*, 7(2), hlm. 189-195.
- Sururin, A., K. K. Heryanda dan R. Atidira. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11.
- Wijaya, S. A. dan A. Pradhanawati. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 298–304.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Data Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Jabatan
1	Jasman	L	48	26	karyawan
2	Marsius Tumangger	L	54	28	karyawan
3	Poniran	L	49	27	karyawan
4	Poniman	L	47	23	karyawan
5	Paimin	L	52	30	karyawan
6	Suryanto	L	49	27	karyawan
7	Suroso	L	48	30	karyawan
8	Sutikno	L	48	26	karyawan
9	Turiadi	L	54	32	karyawan
10	Tomi Aruan	L	53	30	karyawan
11	Wiyanto	L	48	20	karyawan
12	Mansar Tambunan	L	46	25	karyawan
13	Roivan Tambunan	L	20	2	karyawan
14	Suparman Damanik	L	49	26	karyawan
15	Supratman	L	32	3	karyawan
16	Hery Susongko	L	36	9	karyawan
17	Suadi	L	54	34	karyawan
18	Wagiran	L	55	31	karyawan
19	Berlin Situmorang	L	45	15	karyawan
20	Darwin Hutagaol	L	48	23	karyawan
21	Jumirin	L	42	12	karyawan
22	Dika Wahyudi	L	21	1	karyawan
23	Nur Hafiki	L	27	3	karyawan
24	Supardi	L	54	27	karyawan
25	Rahmad Efendi	L	43	9	karyawan
26	Luhut Sihombing	L	43	9	karyawan
27	Sunarto	L	37	9	karyawan
28	Jolen Silalahi	L	54	27	karyawan
29	Kamsiah Sitohang	P	48	26	karyawan
30	Yoga Firmansyah	L	24	1	karyawan
31	Marlina Samosir	P	49	20	karyawan
32	Jufrin A. Siregar	L	31	3	karyawan
33	Charles Sidabalok	L	31	2	karyawan
34	Agusten Simanjuntak	L	31	7	karyawan
35	Lasirun	L	46	23	karyawan
36	Wiradianto	L	29	3	karyawan
37	Relan	L	53	30	karyawan

38	Budy Kurniawan	L	28	5	karyawan
39	Barita sitomorang	L	54	25	karyawan
40	Sunarso	L	32	5	karyawan

---

## Lampiran 2. Data Skor Kuesioner Responden

Motivasi (X1)																									Total
Promosi Jabatan					Disiplin Kerja					Pengembangan Karir					Lingkungan Kerja					Gaya Kepemimpinan Atasan					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	97
3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	99
5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	103
4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	101
5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	106
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	109
5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	106
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	93
5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	111
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	106
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105
4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	106
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	100
5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	128
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	121
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	132
4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	130
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	125
5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	133
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	136
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	140
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	142
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	144
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	147
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	146
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	151
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	155
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	148
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	158
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	156
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	157
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	154
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	158
3	3	4	3	2	1	3	1	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	68
0.564	0.545	0.509	0.563	0.596	0.61	0.599	0.614	0.54	0.588	0.598	0.534	0.554	0.587	0.546	0.624	0.558	0.567	0.55	0.554	0.539	0.557	0.556	0.564	0.555	
4.53	4.30	4.25	4.50	4.25	4.35	4.43	4.30	4.18	4.58	4.58	4.18	4.25	4.15	4.13	4.30	4.23	4.10	3.98	4.50	4.43	4.00	4.20	4.18	4.20	

Responder	Kepuasan Kerja (X2)																									Total
	Gaji/Upah					Kompensasi					Dukungan Sesama Rekan kerja					Komunikasi					Peraturan dan Kebijakan					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	104	
2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	103
3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	110
4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	104	
5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
6	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
7	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	117
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	110	
9	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	107	
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	111	
12	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	109	
15	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	108	
16	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	98	
17	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105	
18	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	100	
19	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	126	
20	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
21	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	132	
23	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	129	
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	138	
26	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	139	
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	135	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	146	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	148	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	149	
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	148	
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	150	
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	155	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	158	
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	153	
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	157	
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	158	
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	158	
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	156	
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	156	
r hitung	0.59	0.509	0.513	0.519	0.533	0.561	0.568	0.526	0.499	0.532	0.554	0.547	0.533	0.584	0.6	0.621	0.541	0.612	0.541	0.56	0.55	0.564	0.58	0.564	0.606	
Rata-rata	4.63	4.78	4.30	4.83	4.68	4.55	4.10	4.23	4.50	4.53	4.33	4.23	4.25	4.55	4.38	4.18	4.23	4.18	4.15	4.25	4.25	4.43	4.50	4.40	4.33	



Responden	Produktivitas Kerja (Y)															
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	53
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	4	54
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	2	3	3	64
4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	5	4	64
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	1	4	4	69
7	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	69
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	65
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	4	58
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	1	5	2	59
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	58
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	2	4	3	59
13	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	4	1	5	4	56
14	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	60
15	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	1	5	4	61
16	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	57
17	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	61
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	53
19	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	80
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	85
21	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	85
22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	1	5	5	84
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	76
24	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	1	5	5	86
25	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	88
26	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	89
27	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	1	5	5	85
28	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	93
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	98
30	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	99
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	101
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	106
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	110
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	109
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	111
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	112
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	111
r hitung	0.583	0.596	0.556	0.602	0.567	0.562	0.575	0.628	0.609	0.558	0.572	0.618	0.586	0.596	0.629	
rata-rata	3.98	4.13	4.30	4.30	4.40	4.38	4.38	4.53	4.40	4.58	3.60	4.25	2.70	4.60	4.38	









X1.21	Pearson Correlation	.140	.165	.370*	.180	.462**	.472**	.375*	.471**	.513**	.242	.289	.389*	.370*	.360*	.361*	.419**	.430**	.241	.360*	.370*	1	.337*	.428**	.547**	.240	.539**
	Sig. (2-tailed)	.389	.309	.019	.266	.003	.002	.017	.002	.001	.132	.071	.013	.019	.023	.022	.007	.006	.134	.023	.019		.034	.006	.000	.137	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.22	Pearson Correlation	.375*	.106	.359*	.067	.318*	.163	.146	.221	.142	.430**	.256	.179	.179	.375*	.346*	.198	.194	.203	.226	.313*	.337*	1	.497**	.618**	.494**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.017	.516	.023	.682	.046	.314	.370	.170	.381	.006	.110	.268	.268	.017	.029	.222	.231	.208	.160	.050	.034		.001	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.23	Pearson Correlation	.483**	.336*	.339*	.379*	.433**	.260	.132	.226	.194	.117	.198	.265	.272	.239	.196	.344*	.382*	.246	.274	.142	.428**	.497**	1	.421**	.379*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.002	.034	.032	.016	.005	.106	.415	.160	.230	.471	.221	.099	.090	.138	.225	.030	.015	.125	.087	.382	.006	.001		.007	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.24	Pearson Correlation	.356*	.185	.390*	.150	.357*	.321*	.198	.244	.374*	.309	.414**	.143	.175	.334*	.243	.290	.431**	.445**	.283	.309	.547**	.618**	.421**	1	.422**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.024	.252	.013	.355	.024	.044	.220	.129	.017	.053	.008	.378	.281	.035	.131	.069	.005	.004	.076	.052	.000	.000	.007		.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.25	Pearson Correlation	.297	.240	.059	.264	.251	.118	.043	.197	.075	.272	.223	.407**	.177	.430**	.256	.169	.204	.147	.089	.370*	.240	.494**	.379*	.422**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.063	.136	.717	.100	.118	.467	.791	.224	.646	.090	.167	.009	.274	.006	.111	.297	.206	.364	.583	.019	.137	.001	.016	.007		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.564**	.545**	.509**	.563**	.596**	.610**	.599**	.614**	.540**	.588**	.598**	.534**	.554**	.587**	.546**	.624**	.558**	.567**	.550**	.554**	.539**	.557**	.556**	.564**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).













X2.22	Pearson Correlation	.438**	.302	.168	.263	.210	.168	.252	.402*	.253	.311	.267	.385*	.438**	.371*	.588**	.403*	.446**	.462**	.331*	.438**	.493**	1	.455**	.330*	.43*
	Sig. (2-tailed)	.005	.059	.299	.101	.193	.301	.117	.010	.115	.050	.096	.014	.005	.018	.000	.010	.004	.003	.037	.005	.001				
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.23	Pearson Correlation	.363*	.158	.401*	.329*	.123	.302	.226	.422**	.200	.451**	.160	.419**	.231	.302	.258	.461**	.369*	.284	.380*						
	Sig. (2-tailed)	.021	.329	.010	.038	.448	.059	.161	.007	.216	.004	.324	.007	.152	.059	.108	.003	.019								
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.24	Pearson Correlation	.412**	.172	.363*	.376*	.269	.226	.339*	.423**	.306	.572**	.196	.538**	.471**	.533**											
	Sig. (2-tailed)	.008	.288	.021	.017	.094	.161	.033	.007	.055	.000	.225	.000													
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.25	Pearson Correlation	.379*	.297	.282	.288	.256	.276	.341*	.375*	.241																
	Sig. (2-tailed)	.016	.062	.078	.071	.111	.085	.03																		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.590**	.509**	.513**	.519**																					
	Sig. (2-tailed)	.000	.0																							
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlatio

\* . C



Y.8	Pearson Correlation	.182	.259	.231	.310	.176	.521**	.329*	1	.548**	.503**	.209	.368*	.229	.433**	.412**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.262	.106	.152	.051	.277	.001	.038		.000	.001	.195	.020	.154	.005	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.386*	.370*	.345*	.306	.398*	.457**	.515**	.548**	1	.498**	.394*	.285	.247	.447**	.258	.609**
	Sig. (2-tailed)	.014	.019	.029	.055	.011	.003	.001	.000		.001	.012	.075	.125	.004	.108	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.483**	.479**	.282	.416**	.468**	.590**	.647**	.503**	.498**	1	.316*	.468**	.220	.492**	.224	.558**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.078	.008	.002	.000	.000	.001	.001		.047	.002	.172	.001	.164	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	.380*	.417**	.365*	.315*	.345*	.104	.382*	.209	.394*	.316*	1	.208	.429**	.206	.376*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.016	.007	.021	.048	.029	.522	.015	.195	.012	.047		.198	.006	.203	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	.564**	.516**	.223	.531**	.545**	.416**	.416**	.368*	.285	.468**	.208	1	.365*	.363*	.427**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.167	.000	.000	.008	.008	.020	.075	.002	.198		.020	.021	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.13	Pearson Correlation	.401*	.430**	.482**	.337*	.411**	.155	.127	.229	.247	.220	.429**	.365*	1	.333*	.419**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.002	.034	.008	.339	.435	.154	.125	.172	.006	.020		.036	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.14	Pearson Correlation	.273	.337*	.283	.300	.410**	.425**	.486**	.433**	.447**	.492**	.206	.363*	.333*	1	.493**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.088	.034	.076	.060	.009	.006	.001	.005	.004	.001	.203	.021	.036		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.15	Pearson Correlation	.016	.054	.126	.187	.274	.279	.175	.412**	.258	.224	.376*	.427**	.419**	.493**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.924	.741	.438	.248	.087	.081	.280	.008	.108	.164	.017	.006	.007	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.583**	.596**	.556**	.602**	.567**	.562**	.575**	.628**	.609**	.558**	.572**	.618**	.586**	.596**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran. Data Mentah Sebelum Olah data**

No	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
1	97	104	53
2	99	103	54
3	99	110	64
4	103	104	55
5	101	107	64
6	106	105	69
7	109	117	69
8	101	110	65
9	106	100	58
10	93	107	59
11	111	111	58
12	106	98	59
13	102	102	56
14	105	109	60
15	96	108	61
16	98	98	57
17	106	105	61
18	100	100	53
19	126	126	80
20	128	127	85
21	121	126	85
22	132	132	84
23	130	129	76
24	125	131	86
25	133	138	88
26	136	139	89
27	140	135	85
28	142	146	93
29	144	148	98
30	147	149	99
31	146	148	101
32	151	150	106
33	155	155	108
34	148	158	106
35	158	153	110
36	156	157	110
37	157	158	109
38	154	158	111
39	158	156	112
40	68	156	111

Lampiran 6. Titik Persentase Distribusi t (df = 1-39)

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	<b>1,860</b>	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	<b>1,771</b>	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
<b>38</b>	1,304	<b>1,686</b>	2,024	2,429	2,712	<b>38</b>
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39



Lampiran 7. Tabel Nilai-nilai  $r$  Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

## Lampiran.8 Kuesioner Penelitian

### 1. Petunjuk pengisian

- a. Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda ( $\surd$ ) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati Nurani anda.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - CS : Cukup Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

### 2. Karakteristik Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :

#### A. Variabel Motivasi (X1)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Motivasi	Promosi Jabatan	Perusahaan selalu memperhatikan karyawan yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan					
			Masa kerja sering digunakan dalam					

			melakukan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan					
			Perusahaan menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan					
			Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan					
			Semakin banyaknya pengalaman maka perusahaan akan mempromosikan karyawan tersebut					
		<b>Disiplin Kerja</b>	Karyawan yang disiplin memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					
			Karyawan yang disiplin memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.					
			Karyawan memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.					

			Adat atau kebiasaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan					
			Karyawan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya.					
		<b>Pengembangan karir</b>	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka bagi karyawan					
			Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir					
			Karyawan mendapat kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan (pindah bagian dengan pangkat yang sama)					
			Karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir melalui					

			training yang tepat.					
			Perusahaan menyelenggarakan seminar/workshop dalam rangka pengembangan karir karyawan.					
		<b>Lingkungan Kerja</b>	Suasana tenang ditempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
			Saya mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya					
			Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
			Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) sudah membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

			Adanya petugas keamanan di lokasi pekerjaan, membuat saya bekerja dengan baik.					
		<b>Gaya Kepemimpinan Atasan</b>	Pimpinan merupakan panutan kebanggaan dimata seluruh karyawan					
			Pimpinan selalu memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan					
			Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan dalam menyelesaikan masalah					
			Pimpinan selalu mempertimbangkan segala aspek kebutuhan karyawan					
			Pimpinan memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan,					

			kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.					
--	--	--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

### B. Variabel Kepuasan kerja (X2)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	
1	Kepuasan Kerja	Gaji/Upah	Gaji yang karyawan terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari						
			Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lama kerja karyawan						
			Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu						
			Perlu adanya kenaikan gaji						
			Gaji yang cukup di atas UMR						
		Kompensasi	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan Kesehatan dalam bekerja di perusahaan						
				Tunjangan hari Raya yang diterima sesuai harapan					

			Insentif (bonus) yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan					
			Saya mendapat jaminan hari tua					
			Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
		<b>Dukungan Sesama Rekan Kerja</b>	Hubungan saya dengan rekan kerja dibagian yang sama sudah erat					
			Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
			Saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari divisi lain					
			Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan support dan perhatian saat rekan					



			kerja yang lain mengalami kesusahan					
			Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					
		<b>Komunikasi</b>	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan					
			Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan saya					
			Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
			Saya dapat memahami informasi dengan jelas dari pimpinan maupun sesama karyawan					
			Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap					

			karyawan lainnya/atasan.					
		<b>Peraturan dan Kebijakan</b>	Peraturan waktu kerja yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik					
			Perusahaan telah menerapkan peraturan dengan baik					
			Peraturan pemberian sanksi yang berlaku sudah cukup baik					
			Kebijakan yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik					
			Pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan dapat membuat saya untuk bekerja dengan baik					

### C. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas					

	sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan					
3	Atasan memberikan bonus kepada karyawan jika target produksi bisa tercapai					
4	Produksi yang dihasilkan karyawan setiap tahun meningkat					
5	Saya akan selalu belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya					
6	Hasil kerja saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki					
7	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
8	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya					
11	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja					
12	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas					
13	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan					
14	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang					
15	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal.					

## Lampiran 9. Surat Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS PERTANIAN**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://faperta.umsu.ac.id> [faperta@umsu.ac.id](mailto:faperta@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 565/II.3-AU/UMSU-04/F/2023  
 Lampiran :  
 Hal : Permohonan Izin Melakukan  
 Praktik Skripsi Mahasiswa

Medan, 5 Dzulqaidah 1444 H  
 25 Mei 2023 M

Kepada Yth.:  
 Manager PTPN IV Kebun Mayang Kec. Bosar Maligas

di -  
 Kab. Simalungun.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, dalam rangka memenuhi kurikulum pendidikan tinggi di Fakultas Pertanian UMSU Medan, mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya terlebih dahulu harus melakukan praktik skripsi.

Sehubungan dengan itu kami mohon kepada Bapak untuk berkenan memberikan izin praktik skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus: Afdeling III)" PTPN IV Kebun Mayang yang dibimbing oleh: Muhammad Thamri, S.P., M.Si dan Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si bagi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU di bawah ini:

Nama : Nova Tri Susanti  
 NPM : 1904300042  
 Semester/ Jurusan : VIII / Agribisnis

Selanjutnya mengenai ketentuan – ketentuan yang diperlukan akan dipenuhi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan persetujuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamatlah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi. Wabarakatuh.



Dekan,  
 Assoc. Prof. Dr. Dedy Mawar Tarigan, S.P., M.Si  
 0007067109

AGENDA NO: 70	TG 20 JUN 2023
DINAS / BGN	DISPOSISI
KDTU	✓
KALISTAN	✓
KDTP	✓
Ass. TRANSPORT	✓
Ass. SDM / UMUM	✓
PA PAM	✓

koordinasi  
 Ranga Akkep  
 26/6/2023



Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian

