

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
(PERSERO) UUKS BENTAYAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

KURNIA

Npm. 2001110048

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KURNIA
Nomor Pokok/NPM : 2001110048
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PERSERO) UUKS BENTAYAN.

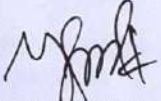
Pembimbing Skripsi:

Tanggal 23-03-2024

Pembimbing 1 : 
Dr. Diatmiko Noviantoro, SE, M.Si

NIDN: 0110117204

Tanggal 23-03-2024

Pembimbing 2 : 
Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si

NIDN: 0226028303

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401



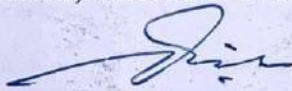
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

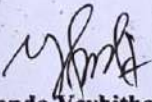
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KURNIA
Nomor Pokok/NPM : 2001110048
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PERSERO) UUKS BENTAYAN.

Penguji Skripsi:

Tanggal 23-03-2024 Ketua penguji: 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN: 0110117204

Tanggal 23-03-2024 Penguji 1: 
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 25-03-2024 Penguji 2: 
Yun Suprani, SE., M.Si
NIDN: 0207066701

Mengesahkan,

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KURNIA
NPM/Nomor Pokok : 2001110048
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan atau copy paste karya orang lain. Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Penulis,



Kurnia
Npm.2001110048

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar
melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha”

-B.J Habibie

“Maka janganlah kehidupan dunia memperdayakan kamu”

-[35:5]

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua saya, Bapak Mustofa (Alm) dan Ibu Sumiati (Almh).
- Saudara saya, Handi & Ucan, Hendra & Salwa, dan Royhan.
- Sahabat dan Teman Seperjuangan.
- Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Almamater
- Dan diri saya sendiri Kurnia.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya sehingga Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan”** dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini tentunya tak lepas dari beberapa bantuan, dorongan serta bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si.Ak., CA., CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku ketua program studi manajemen Universitas Tridinanti.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. selaku Dosen pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan secara maksimal guna menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Dosen pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan secara maksimal guna menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
6. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal penelitian ini.
7. Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis yaitu, Bapak Mustofa (Alm) dan Ibu Sumiati (Almh) yang menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

9. Saudara dan sahabat yang telah memberikan bantuan, dorongan, do'a dan semangat kepada penulis, Terima kasih karena tidak pernah membiarkan penulis merasa sendirian dalam menjalankan proses kehidupan ini.

Semoga bimbingan, pengarahan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2024

Penulis,

Kurnia
Npm.2001110048

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	15
2.1.5 Kesimpulan Definisi, Dimensi dan Indikator Kinerja	16

2.2 Motivasi	17
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.2.2 Teori-teori Motivasi.....	18
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi	21
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	26
2.2.6 Kesimpulan Definisi, Dimensi dan Indikator Motivasi.....	27
2.3 Kepuasan Kerja.....	28
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	31
2.3.4 Kesimpulan Definisi, Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.4 Penelitian Relevan	34
2.5 Kerangka Berfikir	36
2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	36
2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
2.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	39
2.6 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1 Tempat Penelitian	41
3.1.2 Waktu Penelitian.....	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Sumber Data.....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	43
3.3.1 Populasi.....	43

3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	44
3.4	Rancangan Penelitian.....	44
3.5	Variabel dan Definis Operasional	45
3.5.1	Variabel Penelitian.....	45
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.6	Instrumen Penelitian.....	48
3.7	Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1	Analisis Inferensial.....	50
3.7.2	Analisa Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	52
3.7.3	Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	53
3.7.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	54
3.7.5	Uji Hipotesis Statistika.....	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1	Sejarah Perusahaan	55
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.2.1	Visi PT. Perkebunan Nusantara VII	56
4.1.2.2	Misi PT. Perkebunan Nusantara VII	57
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.2	Karakteristik Responden.....	60
4.3	Hasil Analisis Inferensial	61
4.3.1	Hasil Analisis <i>Outer Model</i>	62
4.3.2	Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	69
4.4	Pembahasan	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan tahun 2021-2022	3
Tabel 1.2 Data Hasil Prasurvey.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	34
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Definisi dan Indikator Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3 Skala Instrumen Penelitian	49
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan Jenis kelamin.....	60
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan usia.....	61
Tabel 4.3 Loading factor Model Final.....	65
Tabel 4.4 Perbandingan Nilai Discriminant Validity dan AVE	66
Tabel 4.5 Hasil Reliabilitas Konstruk Berdasarkan <i>Convergent Validity</i>	67
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4.7 Path Coefficients (<i>Direct Effects</i>)	69
Tabel 4.8 <i>Indirect Effects</i>	70
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	57
Gambar 4.2 <i>Full model</i> setelah dikalkulasikan 1.....	63
Gambar 4.3 <i>Full model</i> setelah dikalkulasikan 2.....	64

ABSTRAK

KURNIA, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. Data yang digunakan yaitu data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Software *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 4. Motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,533 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Motivasi) sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain, dan nilai R^2 untuk variabel laten kinerja sebesar 0,676 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

KURNIA, The Influence of Motivation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.SI and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si).

This research aims to determine how much influence motivation has on employee performance which is mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan. The data used is primary data with data collection methods using questionnaires. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3.0 Software. The results of this research show that, 1. Motivation has a significant effect on Employee Performance, 2. Motivation has a significant effect on Job Satisfaction, 3. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance, 4. Motivation has an indirect effect on Employee Performance which is mediated by Job Satisfaction. The R^2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.533, which means that this value identifies that variations in employee job satisfaction can be explained by the exogenous latent variable (Motivation) of 53.3% while the remaining 46.7% is explained by other variables, and the value R^2 for the performance latent variable is 0.676, which means that this value identifies that variations in employee performance can be explained by exogenous variables of 67.6% while the remaining 32.4% is explained by variables not included in the research.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

KURNIA, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 05 januari 2002, anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan bapak Mustofa (Alm) dan ibu Sumiati (Almh).

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar di MI Muballighin tahun 2007-2013, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 14 Palembang pada tahun 2013-2016, Sekolah Menengah Atas di SMK Taruna Sriwijaya pada tahun 2016-2019, dan selanjutnya memulai pendidikan di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen tahun 2020.

Palembang, Maret 2024
Penulis,

Kurnia
Npm.2001110048

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan dan karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

PT. Perkebunan Nusantara VII Merupakan perusahaan agribisnis yang mengelola empat komoditas sektor pertanian yaitu, kelapa sawit, karet, teh, dan tebu. Perusahaan ini berdiri dengan tujuan aktif berkontribusi dalam mewujudkan kebijakan pemerintah terkait ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya dalam sektor perkebunan. Fokusnya adalah mengelola usaha agribisnis dan agroindustri, serta memaksimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi dengan daya saing yang kuat.

Cara perusahaan mendapatkan produk yang memiliki nilai jual tinggi dan dapat diekspor, yaitu dengan memastikan bahwa produk pertanian yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan unggul. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten dalam mengelola produk pertanian.

Perusahaan ini dipimpin oleh satudirektur yang memiliki jabatan tertinggi pada perusahaan dan didukung oleh tiga *Senior Executive Vice President* (SEVP) yang memimpin dan bertanggung jawab atas perencanaan, arahan, dan penetapan fungsi-fungsi perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan ini memiliki sumber daya manusia yang ahli dan berkompeten dalam empat bidang atau divisi yang sesuai dengan keahlian karyawan dengan tujuan mewujudkan misi yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Agar tercapai tujuan organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan kinerja seluruh komponen yang berinteraksi dengannya, termasuk karyawan. Seorang pemimpin dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawainya. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia perusahaan sangat penting, karena sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana utama dalam aktivitas perusahaan. Karyawan yang dianggap sebagai aset berharga perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Apabila meningkatnya kinerja pekerja maka akan meningkat pula kinerja organisasi.

Chaizi Nasucha dalam (Fahmi, 2016:138) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-

usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Keberhasilan kinerja perusahaan dapat dinilai melalui pencapaian kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit seluas 8.635 hektare dengan luas area TM (Tanaman Menghasilkan) 1.018 hektare. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi PT. Perkebunan Nusantara
VII (Persero) UUKS Bentayan.
Tahun 2021-2023

NO.	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1.	2021	20.360	19.342	95%
2.	2022	23.414	20.869	89%
3.	2023	25.450	22.396	88%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat bahwa pada tahun 2021 hanya 95% yang terealisasi, pada tahun 2022 hanya 89%, sedangkan pada tahun 2023 sampai dengan bulan november baru 88% yang terealisasi.

Informasi yang diperoleh berdasarkan hasil observasi dan wawancara, selanjutnya melakukan prasurvey dengan memberikan kuesioner tertutup dengan menggunakan 5 faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pada prasurvey ini hanya memberikan kuesioner kepada 20 karyawan, dan karyawan diminta untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja. Berikut merupakan hasil prasurvey terhadap 20 karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Prasurvey Terhadap 20 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.

NO.	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Budaya Organisasi	4	10%
2.	Motivasi	16	40%
3.	Kedisiplinan	2	5%
4.	Kepuasan Kerja	14	35%
5.	Kemampuan Kerja	4	10%
	Jumlah	40	100%

Hasil prasurvey diatas menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi dengan jumlah responden 16 karyawan atau 40% dan Kepuasan Kerja dengan jumlah responden 14 karyawan atau 35%. Dengan demikian dapat dianggap bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Robert Heller dalam (Wibowo 2012:378) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan atau dorongan untuk bertindak. Motivasi bersifat mempengaruhi, karyawan dapat memiliki dorongan internal untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan dapat memberikan *Feedback* yang baik pada perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat apabila tertanam motivasi yang tinggi dari dalam diri karyawan tersebut.

Salah satu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan, dimana produktivitas dapat ditingkatkan melalui motivasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat berupa pemberian fasilitas, bonus, penghargaan, jaminan kesehatan, dan juga dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan gaji, sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini diharapkan dapat membangkitkan semangat, serta memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan tujuan agar mereka lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bergantung pada faktor teknologi, dana operasional, maupun infrastruktur yang dimiliki, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia-nya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat berjalan dengan lebih efisien, efektif, dan produktif.

Menurut hasil wawancara pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan, Kurangnya Motivasi timbul karena hasil kerja yang

kurang maksimal dan kurangnya perhatian atas pencapaian diri karyawan yang diberikan oleh atasan. Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan kurang maksimal, dapat dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawan seperti pemberian bonus atau tunjangan jabatan sehingga membuat kebutuhan karyawan belum sepenuhnya terpenuhi. Faktor lain yang berdampak pada penurunan motivasi melibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti kurangnya interaksi antar karyawan dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. kondisi tersebut dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2012:501) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Evaluasi kepuasan kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, melainkan juga mencakup aspek seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah pengalaman yang sangat individual, dimana setiap orang mengalami tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan pencapaian, harapan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketidaksesuaian dengan keinginan dan nilai-nilai individu dapat mengakibatkan tingkat kepuasan yang lebih

rendah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam aktualisasi diri karyawan. mereka yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja dan prestasi kerja yang lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja yang kurang puas. Selain itu, kepuasan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan dan tujuannya. Ketika seorang karyawan menginginkan sesuatu, maka ia mempunyai harapan dan akan termotivasi untuk mengambil tindakan untuk mewujudkan harapan tersebut. karyawan akan merasa puas ketika harapannya menjadi kenyataan. Dalam hal ini, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi juga.

Menurut hasil wawancara, Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan, yang timbul karena ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang dicapai. Keterlambatan pembayaran bonus, kendala pada intensif dan ketidaksesuaian bonus yang diterima dengan ekspektasi karyawan. kurangnya interaksi antar rekan kerja, serta kurangnya keterbukaan dan solusi dari atasan terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. hal tersebut akan berdampak negatif sehingga membuat kinerja karyawan akan menurun.

Faktor lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan aspek pekerjaan. Terdapat ketidaksesuaian antara hasil kerja karyawan dengan harapan perusahaan, sering kali mencerminkan kualitas kinerja yang belum mencapai tingkat maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tugas yang diberikan kepada karyawan belum mencapai standar yang diinginkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
2. Apakah Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
3. Apakah Kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
4. Apakah Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui Kepuasan kerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi ((X) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) UUKS Bentayan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang penulis sebutkan dibawah ini:

1. Bagi penulis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran serta informasi terhadap perkembangan keilmuan, khususnya ilmu manajemen pada konsentrasi manajemen sumber daya

manusia yang membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, sesuai dengan judul penelitian ini yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Universitas

Manfaat penelitian ini bagi Universitas Tridinanti, diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen serta dapat dijadikan wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, Ni Putu Chandra, I. Gusti Ayu Wimba, dan Made Dian Putri Agustina. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar.” Vol. 1 No. 4.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, dan Corry Yohana. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 5 No. 1.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lusri, Lidia, dan Hotlan Siagian. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.” Vol.5.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Paparang, Natalia C. P., William A. Areros, dan Ventje Tatimu. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado." Vol. 2 No. 2.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. 2023. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. Cetakan Pertama. Tempuran Magelang: StaiaPress.
- Rachmaniah, Rafika. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial* Vol. 09.
- Ramadhan, Adzhari, dan Purbudi Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Telekomunikasi Riau Kepulauan-Batam."
- Septiadi, Muhammad Dede, Luis Marnisah, dan Susi Handayani. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol.1.
- Setiawan, Heru, dan Muhammad Hamdan. 2019. "Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Strategy)." *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam* 01, Edisi 1.
- Situmorang, dan M. Lutfi. 2014. *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Titisari, Purnamie. 2014. *PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Vol. Cetakan Keenam. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.