PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA

(Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun)

TESIS

OLEH

JUNMANTI
NPM 151802021

PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA

(Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun)

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis
pada Program Studi Magister Agribisnis Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

JUNMANTI
NPM 151802021

PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2 Kabupaten Simalungun)

Nama : Junmanti
NPM : 151802021

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, M.MA	Prof. Dr. Syaifuddin, M.MA

Ketua Program Studi Magister Agribisnis	Direktur
Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, M.MA	Prof.Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani,MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

LEMBAR PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUNMANTI

NPM : 151802021

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2 Kabupaten Simalungun)

menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelassesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2019

Yang menyatakan,

JUNMANTI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.

Penelitian bersifat verifikatif dan deskriptif, menggunakan metode deskriptif survey dan metode explanatory survey.Sampel ditentukan dengan metode*random sampling* sebanyak 70 orang dari tiga unit PKS di Distrik 2 PTPN IV. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisisdenganmenggunakananalisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 56,25% (pengaruh langsung sebesar 43,81%). Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV. Nilai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,04% dengan pengaruh langsung sebesar 50,16%.

Kata kunci: kepuasan, motivasi, kinerja, karyawan pelaksana.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

ABSTRACT

The aims of study to identify and analyze the influence of job satisfaction and work motivation on the performance of implementing employees in District 2 of PTPN IV.

Research is verification and descriptive, using descriptive survey methods and explanatory survey methods. The sample was determined by random sampling method, 70 people from three PKS units in District 2 of PTPN IV. The data collection through questionnaires and secondary data. Data were analyzed with path analysis.

The results showed that partially, job satisfaction and work motivation had a positive significantly effect on the performance of implementing employees in PKS District 2 PTPN IV. The highest influence value is the variable job satisfaction, meaning that job satisfaction has a more dominant effect on employee performance, with a total effect of 56.25% (direct effect of 43.81%). Simultaneously, job satisfaction and work motivation have a positive significantly effect on the performance of implementing employees in PKS District 2 PTPN IV. The value of the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance is 75.04% with a direct effect of 50.16%.

Keywords: satisfaction, motivation, performance, implementing employees.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Distrik 2 PTPN IV)". Tesis ini diajukan guna untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar magister agribisnis Universitas Medan Area.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tesis ini, peneliti sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini peneliti banyak mengalami hambatan,namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama yang ikhlas dari berbagai pihak akhirnya tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Rektor Unuversitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Engg, M. Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retno Astuti K, MS
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis, Prof. Dr. Yusniar Lubis, M.MA
4. Komisi Pembimbing / Penguji Prof. Dr. Yusniar Lubis, M.MA, Prof. Dr. Syaifuddin, M.MA, Dr. Ir. Erwin, M.S, Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si
5. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
6. SEVP Koordinator PTPN III (Persero), H. Suhendri, SE, MM

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

7. SEVP SDM & Umum PTPN III (Persero), Ir. H. Ahmad Gusmar Harahap, MM, PIA, QIA
8. SEVP Produksi PTPN III (Persero), Ir. Adi Fitria
9. Ibunda, istri, dan anak-anak serta seluruh keluarga.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Agribisnis Angkatan 2015.
11. Seluruh rekan kerja Distrik 2 PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang telah turut membantu dan memberikan dukungan untuk terlaksananya penelitian.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Junmanti

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**

BAB I. PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 5
1.5. Kerangka Pemikiran 6
1.6. Hipotesis 8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1. Kepuasan Kerja 9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja 9
2.1.2. Teori Kepuasan Kerja 9
2.2. MotivasiKerja 14
2.2.1. PengertianMotivasi 14
2.2.2. Teori Motivasi 17
2.3. Kinerja 22
2.3.1. Pengertian Kinerja 22
2.3.2. Pengukuran Kinerja 24

BAB III. METODE PENELITIAN **26**
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 26
3.2. Bentuk Penelitian 26
3.3. Populasi dan Sampel 26
3.3.1. Populasi 26
3.3.2. Sampel 27
3.4. Teknik Pengumpulan Data 28
3.5. Teknik Analisis Data 29
3.5.1. UjiValiditasdanReliabilitas 29
3.5.2. Analisis Deskriptif 30
3.5.3. Analisis Jalur 31
3.6. OperasionalisasiVariabel 34

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian..... 37
4.2. Karakteristik Responden 44
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian 45
4.3.1. Hasil Uji Validitas 45
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas 47
4.4. Hasil Analisis Deskriptif 48
4.4.1. Deskripsi jawaban responden tentangkepuasan kerja 49
4.4.2. Deskripsi jawaban responden tentang motivasi kerja..... 51
4.4.3. Deskripsi jawaban responden tentangkinerja karyawan. 52
4.5. Analisis Data 54
4.5.1. Korelasi antar Variabel..... 54
4.5.2. Analisis Jalur 55
4.6. Pembahasan..... 59

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 64
5.1. Kesimpulan 64
5.2. Saran..... 64

DAFTAR PUSTAKA 66

LAMPIRAN..... 69

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1.	Laporan Operasioal PTPN IV	2
1.2.	Skor Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Tahun 2016-2018	3
1.3.	Absensi Keterlambatan Karyawan PTPN IV 2018	3
3.1.	Persebaran Sampel Karyawan Pelaksana PKS Distrik 2 PTPN IV.	28
3.2.	Skala Likert	29
3.3.	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	31
3.4.	Operasionalisasi Variabel	35
4.1.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	45
4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	46
4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	48
4.8.	Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden	49
4.9.	Rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja	49
4.10.	Rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi kerja	52
4.11.	Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan	52
4.12.	Korelasi antar Variabel	54
4.13.	Hasil Uji Simultan	55
4.14.	Koefisien Determinasi	56
4.15.	Koefisen Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
4.16.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	59

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1.	Kerangka Pemikiran Penelitian	8
3.1.	Diagram Jalur.....	33
4.1.	Rantai Aktivitas PTPN IV.....	44
4.2.	Model Analisis JalurVariabel Penelitian	57

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

DAFTAR LAMPIRAN

1. KuesionerPenelitian
2. Data Jawaban Responden
3. Hasil Analisis Regresi (Output SPSS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komoditas perkebunan merupakan salah satu andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara Indonesia bila dibandingkan dengan sumbangan dari subsektor yang lainnya,subsektor perkebunan juga mengalami perkembangan yang sangat signifikan yang dapat dilihat dari kontribusinyaterhadap perekonomian nasional.Pada tahun 2013 kontribusi subsektor perkebunan mencapai US$ 45,54 milyar atau setara dengan Rp.637,56 trilliun (asumsi 1 US$ = Rp. 14.000,-). Jika dibandingkan dengan tahun 2012 kontribusi subsektor perkebunan mengalami peningkatan sebesar 27,78% atau naik sebesar US49,90 milyar (Ditjenbun, 2015). Pada tahun 2016 sektor perkebunan memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional sebesar Rp. 426 triliun. Dari 15 komoditas perkebunan, sumbangan terbesar berasal dari kelapa sawit yang mencapai Rp. 260 triliun (Basith, 2017)

Salah satu komoditas adalah subsektor perkebunan kelapa sawit. Provinsi Sumatera Utara merupakan wilayah yang memiliki areal perkebunan yang luas dan potensial sebagai devisa bagi nasional dan pemerintah daerah setempat. Areal pengembangan perkebunan kelapa sawit dapat meliputi: perkebunan rakyat (swadaya), PBSA (Perkebunan Besar Swasta Asing), PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional), Perkebunan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pengembangan melalui pola PIR atau Plasma. Secara umum pengusahaan areal kelapa sawit di Sumatera Utara masih didominasi oleh perkebunan rakyat, sehingga pembangunan perkebunan ditempuh dengan pendekatan perkebunan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

rakyat sebagai tulang punggung, sedangkan perusahaan perkebunan Negara dan sawasta sebagai pendukung.

Salah satu perkebunan BUMN di Sumatera Utara adalah PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang mengusahakan komoditi kelapa sawit, dan teh. Perkembangan produksi kelapa sawit PTPN IV pada periode 2013 – 2016 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Laporan Operasioal PTPN IV

Produksi	2014	2015	2016	2017
Tandan Buah Segar (TBS)				
Lahan Sendiri	2.077.175	2.151.987	2.246.800	2.209.707
Pembelian	668.226	738.195	486.934	381.436
Total	2.745.401	2.890.182	2.733.734	2.591.143
Minyak Sawit (CPO)				
Lahan Sendiri	482.385	502.234	528.246	518.305
Pembelian	87.515	95.335	96.894	93.267
Inti Sawit (Palm Kernel)				
Lahan Sendiri	130.237	145.831	94.150	73.590
Pembelian	26.702	29.123	18.722	14.613

Sumber: Annual Report 2017

Hasil produksi yang dicapai menunjukkan kinerja perusahaan, dan terlihat bahwa produksi TBS, CPO dan inti sawit mengalami penurunan pada tahun 2016. Hasil produksi tersebut sangat dipengaruhi oleh sortasi yang dilakukan oleh karyawan pelaksana. Kinerja karyawan diduga turun disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya ialah kepuasan kerja.Menurut Robbin (2015) Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan) faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar pimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, dan pendidikan) seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2.Skor Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Tahun 2016-2018

Elemen	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
	Skor total	Gol.IA-IID	Gol IIIA-IVD	Gol IA-IID	Gol IIIA-IVD	Total Skor	Gol IA-IID	Gol IIIA-IVD	Total Skor
Kepuasan	**3.17**	3.12	3.28	3.18	3.28	**3.22**	3.09	3.15	**3.10**

Sumber: Bagian SDM PTPN IV 2018

Pada tabel diatas dinyatakan tingkat kepuasan karyawan selama tiga tahun, pada tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2016 menurun sebesar 0,12 dari tahun 2015. Khususnya pada golongan IA-IID dalam hal ini ialah karyawan pelaksana terjadi penurunan kepuasan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebesar 0,09.

Selain kepuasan kerja yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan salah satunya ialah motivasi kerja. Salah satu indikator motivasi kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3.Absensi Keterlambatan Karyawan PTPN IV 2018

Keterangan	Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV		
Tingkat Keterlambatan	21 %	21 %	18 %	22 %	26 %	24 %	25 %	23 %	30 %	26 %	27 %	28 %
Rata-rata	20%			24%			26%			27%		

Sumber: Bagian SDM PTPN IV 2018

Pada tabel diatas terlihat dari triwulan kehadiran karyawan lebih dari 25% karyawan terlambat sepanjang tahun 2018 yang dimana pada triwulan III dengan rata-rata keterlambatan sebesar 26 % pada triwulan IV terjadi kenaikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

keterlambatan dengan rata-rata sebesar 27 %. Menurut Herzberg dalam Bagia (2010:299) Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu ekstrinsik dan intrinsik.Intrinsik merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan seperti tanggung jawab, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan promosi.

Wilayah operasional PTPN IV di Sumatera Utara dibagi dalam beberapa distrik, salah satu diantaranya adalah Distrik II yang menaungi 3 (tiga) unit PKS, PKS Mayang, PKS Dolok Ilir, dan PKS Gunung Bayu. Sehubungan dengan pokok pikiran tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus PKS PTPN IV Distrik 2).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2PTPN IV?

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2PTPN IV
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pelaksana di Distrik 2PTPN IV
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara garis besar, beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Menambah wawasan pemikiran bagi penulis terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Memberi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik untuk kepentingan akademis maupun non akademis.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lainnya terutama dalam ruang lingkup yang sama.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

1.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan (Robbins, 2015).

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2014). Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan merupakan tanda bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik, dan merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah sebuah tolak ukur terhadap suatu proses pembangunan dan pengembangan iklim yang berkelanjutan dalam perusahaan.Tingkat kepuasan kerja juga dianggap sangat penting sebagai sebuah proses pencapaian aktualisasi. Diyakini bahwa karyawan yang tidak dapat memperoleh kepuasan kerja, tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menyebabkan stres, serta berimplikasi pada pencapaian kinerja yang tidak rnaksimal. Tingkat kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja serta pencapaian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

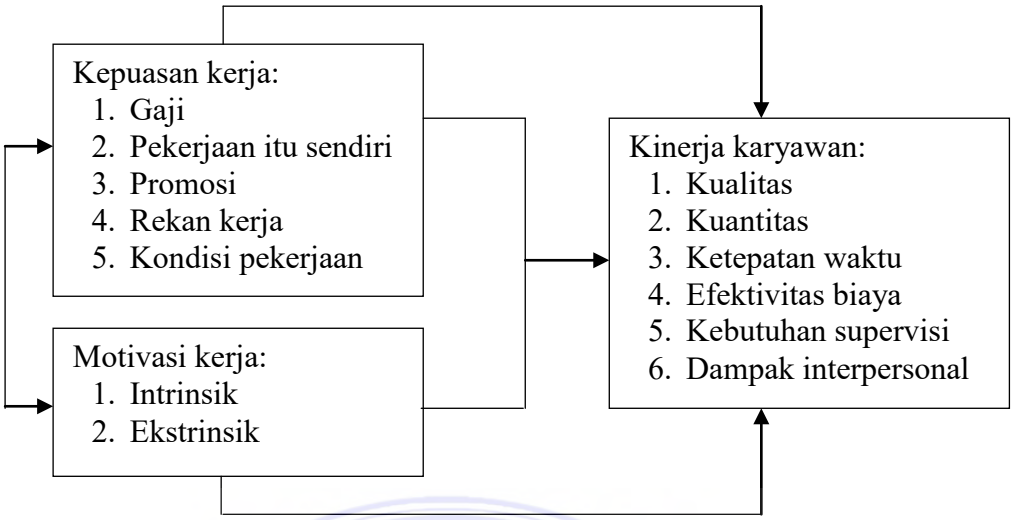
prestasi kerja yang lebih baik.

Herzberg dalam Christofer (2015) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator.Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan yanag mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Gozaly (2000), mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan diantara variabel penelitian.Keterkaitan ini dapat digambarkan secara sederhana melalui kerangka konsep penelitian (Widodo, 2004), sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19



Gambar 1.1.Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6.Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.
2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.
3) Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi kerjakaryawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.
4) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Distrik 2 PTPN IV.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2014), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Wood et al (2001) Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana individu merasa positif atau negative mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) ialah sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara jumlah imbalan yang ia yakini akan terima. Newstrom and Davis (2002:208) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dan emosi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam hal seseorang pekerja memandang pekerjaannya. Menurut Bagia (2015:123) Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu pandangan umum seorang pekerja atas imbalan dari pekerjaannya yang berupa kesukaan atau tidak suka terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori perbedaan (*discrepancytheory*) pertama kali dikembangkan oleh Porter dalam Bagia (2015) berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Porter dalam Rivai (2009:856) Teori ini mengukur kepuasan kerja karyawan dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai

Porter dalam Bagia (2015:125) menjelaskan kelima dimensi kepuasan kerja dalam teori perbedaan sebagai berikut:

- *Pay* (gaji) merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkannya dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi tempat bekerja.
- *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri) adalah sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas, tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja. Hal ini juga dipertegas oleh Armstrong (2006) ada enam karakteristik yang harus dimiliki oleh aspek pekerjaan agar memberikan motivasi intrinsik, yaitu A. Integrasi yaitu pekerjaan harus terintegrasi dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. B. Otonomi yaitu individu karyawan atau tim harus diberi otonomi sebesar-besarnya untuk menetapkan tujuan, menerapkan kebijakan, tanggung jawab dan pengendalian diri. C. Signifikansi tugas yaitu karyawan atau tim harus yakin bahwa tugas yang mereka lakukan adalah penting dan cukup berarti. Idealnya pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberikan pelayanan atau

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

fungsi yang penuh atau paling tidak ada sebagian produk atau jasa bias dilihat secara utuh. D. Penggunaan dan pengembangan kemampuan yaitu karyawan harus yakin bahwa pekerjaan tersebut memungkinkan mereka menggunakan dan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kemampuan yang ingin dikembangkan. E. Keragaman yaitu semakin beragam tugas yang dilaksanakan maka semakin baik tugas tersebut. F. Umpan balik yaitu karyawan harus bisa mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang terlah dilakukannya dari manajer atau pimpinan. Karyawan harus berada dalam posisi bisa memantau dan mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan membandingkan pada sasaran dan standar yang telah ditetapkan sendiri

- *Promotion* (Promosi) Promosi yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. Hal ini dipertegas oleh Noe et al (2010) bahwa promosi merupakan proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggung jawab, otoritas status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.
- *Coworkers* (Rekan Kerja) adalah kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kelompok kerja (*Work Group*) juga melayani sistem dukungan sosial untuk para pekerja
- *Working Condition* (Kondisi Kerja) itu mencakup semua aspek. Aspek fisik kerja seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

kebersihan tempat kerja psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada ditempat kerja. Aspek psikologis kerja meliputi rasa bosan dan keletihan kerja. Aspek kondisi temporer kerja meliputi jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam dalam Rivai (2011:856) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khusunya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bias pula dengan dirinya dimasa lalu.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bias menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut Herzberg dalam Rivai (2011:857) teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar-pribadi, kondisi kerja dan status.Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan. (Mangkunegara dalam Bagia, 2015: 132)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Dari beberapa uraian teori tentang kepuasan kerja di atas, maka penelitian ini menggunakan penerapan teori perbedaan (*discrepancy theory*), dimana teori ini mengukur kepuasan kerja dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

Variabel kepuasan kerja karyawan secara operasional diukur dengan menggunakan lima dimensi yang diadopsi dari teori Porter dalam Bagia (2015):

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Keadaan kerja
4. Promosi
5. Rekan kerja

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam buku Robbins (2015) motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Mangkunegara (2014), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2012).

Motif (*motive*) merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuakan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2014).Motif muncul sebagai akibat adanya keinginan yang tidak terpuaskan.Sedangkan motivasi adalahmenggerakkan, mempertahankan, mengarahkan, dan mengendalikan.Fungsi motivasi adalahmenggerakkan, mempertahankan, mengarahkan, dan mengendalikan. Motivasi berasal dari dua arah: (1) motivasi dari luar diri *(exsternal*), muncul dari luar diri seseorang; seperti karena lingkungan, karena atasan, karena orang lain, karena tekanan dan karena perubahan situasi dan (2) motivasi dari dalam diri (*internal*), yaitu dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri, misalnya: melakukan kerja dengan ihklas menikmati kepuasan dari hasil kerja, menjadi senang menjadi contoh orang lain, dan lain-lainnya.

Sedangkan alat-alat yang dapat diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi menurut Mangkunegara (2014) meliputi:

1) *Material incentive***,** merupakan imbalan prestasi yang diberikan berupa materi seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, barang-barang, dan lain-lainnya.
2) *Non-material incentive***,** merupakan rangsangan agar seseorang bekerja penuh kepuasan misalnya penempatan kerja yang tepat, latihan yang sistematis, promosi jabatan yang objektif, pekerjaan yang terjamin, iklim organissi yang nyaman, dsb.

Dengan alat ini, maka pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2012) bertujuan untuk:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

1) Meningkatkan moral dan kepusan kerja karyawan;
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
4) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan;
5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
6) Mengefektifkan keadaan karyawan;
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8) Mempertinggi ras tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya; dan
9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam prakteknya, cara menggerakkan pegawai dengan pemberian motivasi sebagai daya perangsang bagi pegawai untuk bekerja lebih baik sebenarnya tidaklah mudah, karena pegawai pada umumnya memiliki berbagai latar belakang yang berlainan seperti pengalaman, keinginan, harapan, ambisi, dan unsur psikologis lainnya. Seperti dikemukakan oleh Petterson dan Plowan dalam Hasibuan (2012), bahwa orang mau bekerja disebabkan:

1) *The desire to live*, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat hidup.
2) *The desire for posession*, keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan yang kedua dan ini adalah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3) *The desire for power*, yaitu keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

4) *The desire for recognation*, yaitu keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan merupakan dorongan mengapa seseorang mau bekerja.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori motivasi menurut para ahli:

1. Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow

   Menurut Gibson dan Donelly (1996), teori maslow menganggap bahwa orang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan mulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi menurut Maslow adalah sebagai berikut:

   a) Kebutuhan fisiologis: makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit
   b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancamanan, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkaran yang mengancam.
   c) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang
   d) Penghargaan (*esteem*): kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaaan dari pihak lain
   e) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimumkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

2. Teori X dan Y (Mc Gregor) (The Human Side of Interprise dalam buku Robbins, (2015)

   Menyatakan bahwa motivasi seseorang dapat ditingkatkan dengan menghindari pekerjaan apabila mungkin (Teori X menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif) dan memberikan pekerjaan bagi yang menganut teori Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bekerja baginya seperti bermain (manusia cenderung berperilaku positif). Jadi, jenis manusia X tidak mempunyai inisiatif, senang dirahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya, adanya partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

3. ERG *(Existence, Relatedness, Growth)*

   Menyatakan bahwa motivasi seseorang dapat ditingkatkan melalui pemenuhan sejumlah kebutuhan yang melekat pada dirinya. Menurut teori ini, ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

   a. E (*Existence)*; berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya (dalam teori Maslow berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan).
   b. R (*Relatedness)*; berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain (dalam teori Maslow berkaitan dengan kebutuhan sosial dan pengakuan).
   c. G (*Growth)*; berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan Maslow.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

4. *Trichotomy of Needs*

Menyatakan bahwa motivasi seseorang dapat ditingkatkan melalui sejumlah kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi dan keinginan untuk mengejar prestasi yang ditentukan oleh oleh tiga pemenuhan manusia, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement)* merupakan pemberian kesempatan kepada seseorang untuk bisa mengembangkan kreativitas dan keinovasiannya dan mengarahkan kemampuannya serta energi yang dimilikinya untuk mnecapai tujuan yang maksimal. Tidak lain adalah aktualisasi dan kesempatan berkreasi.
b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Needs for Power*) merupakan pemberian kesempatan kepada seseorang untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik sehingga memiliki otoritas dan dapat mempengaruhi orang lain. Tidak lain harus ada pengembangan karier.
c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) merupakan pemberian kesempatan kepada seseorang untuk bisa bersahabat dengan orang lain dilingkungan kerjanya, ingin dihormati, ingin maju, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Tidak lain adalah pengakuan.

5. *Two Factor Theory/ Motivation Hygiene Factors*

Menyatakan bahwa motivasi seorang dapat ditingkatkan melalui pemenuhan untuk melakukan pekerjaan itu sendiri (mengajar, mengkoordinasikan, mengorganisasi, dll) yang disebut *job content*, dan pemenuhan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi dll) yang disebut *job content*. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

kesehatan merupakan kebutuhan yang akan berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor higienis, meliputi peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji atau upah, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, status dan keamanan. Faktor motivator, menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhannya meliputi serangkaian kondisi intrinsik dan kepuasan pekerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, serta akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu.

Faktor Ekstrinsik:

a. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*Company Policies*)
b. Supervisi (*Supervision*)
c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja
d. Hubungan interpersonal dengan atasan
e. Gaji (*Salary*)
f. Keamanan kerja (*Security*)
g. Kondisi Kerja (*Working condition*)

Faktor Intrinsik:

a. Prestasi (*Achivement*)
b. Penghargaan (*Recognition*)
c. Kenaikan pangkat (*Advancement*)
d. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
e. Tanggung jawab (*Responsibility*)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

6. Teori Motivasi (Claude S. George)

Menyatakan bahwa motivasi berprestasi seseorang dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan akan tempat dan suasana lingkungan kerja, yaitu pemberian upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, tempat kerja yang menyenagkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja, penerimaan oleh kelompok, perlakukan yang wajar. dan pengakuan atas prestasi.

Dari beberapa uraian teori tentang motivasi di atas, maka penelitian ini menggunakan penerapan teori dua faktor oleh Herzberg yang disesuaikan dengan kondisi dilapangan.Dimana teori sangat cocok pada femonena yang terjadi pada objek penelitian, karena adanya peningkatan absensi keterlambatan yang terjadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada teori dua faktor Herzberg dalam Rivai,2011; Christofer, 2015:

Faktor ekstrinsik:

1. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*Company Policies*)
2. Supervisi (*Supervision*)
3. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja
4. Hubungan interpersonal dengan atasan
5. Gaji (*Salary*)
6. Keamanan kerja (*Security*)
7. Kondisi Kerja (*Working condition*)

Faktor Intrinsik:

1. Prestasi (*Achivement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

3. Kenaikan pangkat (*Advancement*)
4. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
5. Tanggung jawab (*Responsibility*)

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Bagia (2015: 147) mengatakan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu.Menurut Bernardin and Russel (2013: 248) Prestasu atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.Dessler (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai.Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Pengertian kinerja menurut Armstrong (2006), Kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan kita bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya (*Colquitt*, 2009:37-39).

Menurut beberapa definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil dari proses suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang individu yang pengerjaannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai (2011:604) Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

sumber dana yang dimiliki. Menurut Schermerhorn et al dalam Rivai (2011:15) mengatakan kinerja organisasi dilihat dari kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu maupun kelompok.Kinerja organisasi yaitu indicator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau perusahaan.Sehingga dapat disimpulkan kinerja organisasi merupakan hasil yang dicapai suatu organisasi dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan bersama oleh organisasi dengan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki.

Kinerja organisasi yang optimal tergantung dari bagaimana perusahaan memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya secara ekonomis, efektif, dan efisien.Oleh karena itu, sebelum melakukan kegiatan operasionalnya, perusahaan seharusnya membuat perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan jangka pendek. Anggaran merupakan komponen utama dari perencanaan, yaitu perencanaan keuangan untuk masa depan yang memuat tujuan dan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja akan dikatakan efektif apabila pihak-pihak bawahan mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Kinerja merupakan suatu proses manajerial, pimpinan melaksanakan fungsi, tugas, dan seluruh potensi kemampuannya untuk menciptakan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2003). Bernardin & Russel (2013) mendefinisikan kinerja (*performance*)sebagai catatan tentang hasil keluaran pada fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama periode waktu tertentu.Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Manajemen kinerja merupakan fungsi penting kepemimpinan, terutama kepemimpinan dalam organisasi. Bacal (2004) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seseorang karyawan dan atasan langsungnya, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut:

- Fungsi kerja karyawan yang paling dasar
- Bagaimana pekerjaan karyawan tersebut berkomunikasi pada sasaran organisasi
- Apa maknanya, dalam arti konkret, melakukan pekerjaan dengan baik
- Bagaimana prestasi kerja akan diukur
- Rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dihilangkan
- Bagaimana karyawan dan atasan akan bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja

Sedangkan Wirawan (2003) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses interaksi antara pimpinan dan pengikut untuk menyusun rencana kerja yang merupakan penjabaran rencana stratejik organisasi, memotivasi pengikut, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan untuk melakukan aktivitas dan mengevaluasi kinerja mengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Pengukuran Kinerja

Bernardin dan Russel (2013:248) mengajukan enam kinerja primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines* adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost–affectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dessler (2013), menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain: (1) keterampilan merencanakan; (2) keterampilan mengorganisasi; (3) keterampilan mengarahkan; (5) keterampilan rnengendalikan; (6) menganalisis masalah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), berdasarkan keterjangkauan pengumpulan data, yaitu di Distrik 2 PTPN IV, yaitu PKS Mayang, PKS Gunung Bayu dan PKS Dolok Ilir.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai 1 April 2019 sampai dengan bulan 30 April tahun 2019.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif. Dimana penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan dasarnya digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang digunakan melalui pengumpulan data di lapangan. Sugiyono (2013 : 29) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengamati fenomena yang selanjutnya dianalisis sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan metode explanatory survey. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap obyek yang diteliti.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

3.3.PopulasidanSampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana pada PKS Distrik 2 PTPN IV, sebanyak 228 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan yang ditolerir .

Kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{228}{1 + (228)\ (0,1)^2}$$

n = 69,51 (dibulatkan menjadi 70 orang)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang, dengan persebaran sebagai berikut:

Tabel 3.1. Persebaran Sampel Karyawan Pelaksana PKS Distrik 2 PTPN IV

No	PKS	Jumlah Karyawan (orang)	Sampel (orang)
1.	PKS Mayang	80	24
2.	PKS Gunung Bayu	71	22
3.	PKS Dolok Ilir	77	24
Jumlah		228	70

Pemilihan sampel pada unit dilakukan dengan metode *random sampling*.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer, diperoleh melalui kuisioner dan wawancara langsung dengan para responden yaitu para karyawan pelaksana PKS di Distrik 2 sebagaiobjek penelitian.
b. Data sekunder, diperoleh dari studi pustaka, pusat penelitian, jurnal ilmiah, badan statistik, hasil riset atau penelitian terdahulu dan sumber data lainnya.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup artinya jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternative jawaban. Kuesioner diberikan kepada karyawan pelaksana PKS Distrik 2 (dua). Pilihan jawaban untuk kuesioner menggunakan skala

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Likert. Menurut Sugiyono (2017: 158) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Tabel 3.2.Skala Likert

Skala Likert	Pilihan jawaban
5	Sangat Setuju / Sangat tinggi
4	Setuju /Tinggi
3	Netral / Sedang
2	Tidak Setuju/ Rendah
1	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017: 159).

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakuan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pegumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5.Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2012). Dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown:

$$r_{11} = \frac{2.rb}{1 + rb}$$

Ket :

r_{11} = nilai reliabilitas

r_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannyapun tidak akan valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang karyawan yang bukan menjadi responden.

3.5.2. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan(Y), dengan cara menghitung rataan (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian. Hasil

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

perhitungan rataan masing-masing variabel dikelompokkan berdasarkan rentang interval.

Sudjana (2005:47) menjelaskan bahwa didalam melakukan analisa deskriptif dapat dilakukan melalui rentang interval dengan mencari rata-rata dari setiap jawaban responden.Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Nilai tertinggi}}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka rentang interval adalah: 0,8

Tabel 3.3. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rataan Skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Setuju/Baik/Tinggi
2,61 – 3,40	Kurang Setuju/Cukup Baik/Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Tidak Setuju/Tidak Baik/Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

Sumber: Narimawati, 2010.

3.5.3. Analisis Jalur

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis jalur.Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel independennya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Sunjoyo et al, 2013:168).Analisis jalur merupakan perluasan atau kepanjangan dari analisis linear berganda yang digunakan untuk menaksir

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, serta menguji besarnya sumbangan atau kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam analisis jalur dikenal variabel eksogen dan variabel endogen, yaitu:

1. Variabel eksogen, disebut juga *source variables*, yaitu variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain. Variabel ini yang akan memprediksi satu atau beberapa variabel endogen. Dalam analisis regresi variabel eksogen disebut sebagai variabel independen.
2. Variabel endogen, yaitu variabel yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel eksogen. Dalam analisis regresi variabel endogen disebut variabel dependen.

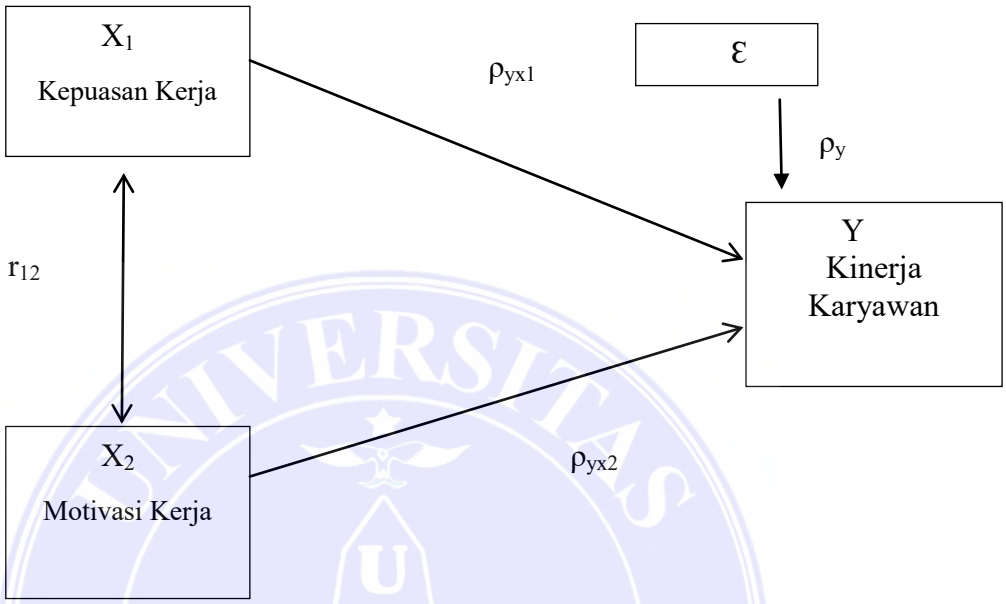
Berbeda dengan regresi berganda, melalui analisis jalur dapat diketahui besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur yang terdiri dari:

1. *Direct causal effects* (pengaruh langsung), yaitu pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen lain.
2. *Indirect causal effects* (pengaruh tidak langsung), yaitu pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain yang terdapat dalam satu model yang sedang dianalisis.
3. *Total causal effects* (total pengaruh), yaitu jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

1) Model Analisis Jalur (*Path Analysis Model*)

Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar dibawah sebagai berikut:



Gambar 3.1.Diagram Alur

Keterangan :

X_1 = Variabel Kepuasan Kerja
X_2 = Variabel Motivasi Kerja
Y = Variabel Kinerja Karyawan
r_{12} = Paramener hubungan X_1dan X_2
ρyx1 = Parameter hubungan X_1 dan Y
ρyx2 = Parameter hubungan X_2 dan Y
ε = variabel lain yang berpengaruh tapi tidak diteliti
ρ_y = Parameter hubungan Y dan ε

2) Persamaan Struktural

Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (Sunjoyo et al, 2013:176). Jika memperhatikan kembali diagram jalur pada Gambar diatas, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut

$Y = \square_{\square\square} X_1 + \square_{\square} X_2 + e_1$

3) Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, digunakan uji F dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

3.6.Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti ada tiga yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), dan motivasikerja (X_2)sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasikan seperti dalam tabel berikut ini:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Tabel. 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja(X_1)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang bersifat menantang, membangkitkan semangat 2. Hasil kerja yang memuaskan 3. Hasil kerja yang berguna untuk karyawan/kelompok	Ordinal
	2. Gaji	1. Sistem imbalan dan promosi yang adil 2. Jumlah gaji dan sistem promosi yang didasarkan atas prestasi dan kemampuan	Ordinal
	3. Kondisi kerja	Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tertib	Ordinal
	4. Pengawasan dan rekanan kerja	1. Pemimpin dan rekan kerja yang bijaksana tidak emosional 2. Menghargai prestasi kerja karyawan 3. Adanya bimbingan dan dorongan dari pemimpin dan rekan kerja 4. Saling menghormati antar sesama karyawan	Ordinal
Motivasi kerja (X_2) .	1. Motivasi intrinsik	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Kenaikan pangkat 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Tanggung Jawab	Ordinal
	2. Motivasi Ekstrinsik	1. Kebijakan perusahaan dan admisnistrasi 2. Supervisi 3. Hubungan interpersonal dengan atasan 4. Hubungan Interpersonal dengan rekan kerja 5. Gaji 6. Keamanan kerja 7. Kondisi Kerja	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Ordinal
	2. Kuantitas	Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Kehadiran tepat waktu 2. Penyelesaian tugas yang	Ordinal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		tepat waktu	
	4. Efektivitas Biaya	1. Pemakaian sumberdaya secara efektif 2. Pemakaian sumberdaya secara efisien	Ordinal
	3. Kebutuhan Untuk Supervisi	1. Kesediaan bekerja tanpa pengawasan 2. Inisiatif dalam bekerja	Ordinal
	3. Dampak Interpersonal	1. Hubungan kerjasama 2. Saling menghargai	Ordinal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 56,25% (pengaruh langsung sebesar 43,81%)
2. Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV. Nilai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,04% dengan pengaruh langsung sebesar 50,16%.

5.2. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan insentif dan tunjangan sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat memenuhi harapan karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

2. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam hal sistem premi yang diberikan kepada karyawan.
3. Penelitian perlu dilakukan kembali dengan menyempurnakan teori dan data yang digunakan dalam penelitian, tidak hanya dalam kepuasan kerja dan motivasi kerja, tetapi juga terhadap faktor-faktor lain, baik dari internal maupuan perusahaan dan karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reaserch. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Medan Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech & Bisnis, Bol. 10, No. 2, Desember.

Annual Report. 2016. *Membangun Demi Pertumbuhan Berkesinambungan*. Medan. PT Perkebunan Nusantara IV

Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*.Tenth Edition. London: Kogan Page Limited

Bacal, Robert. 2004. *How to Manage Performance: 24 Lessons for Improving Performance*. Mcgraw-Hill Companies 1221 Avenue of the Americas. New York, NY 10020.

Basith, A. 2017.*Sawit Jadi Penyumbang Devisa Terbesar Perkebunan*. Kontan.co.id. http://industri.kontan.co.id/news/sawit-jadi-penyumbang-devisa-terbesar-perkebunan

Bagia, I. Wayan. 2016. Perilaku Organisasi. Graha Ilmu. Bali

Bernardin, H. John &Joyce, E.A. Russel, 2013. *Human Resource Management an Experiential Approach 6th Edition*. New York: McGraw- Hill.

Christhofer & Kesumawatie M. I. 2015.Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei 2015

Colquitt, Jason A et al. 2009. *Organizational Behavior: Improving Perfromance and Commitment in The Workplace.* New York. Mc Graw-Hill/Irwin.

Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. England, Pearson Educated Limited. P. 30

Direktorat Jendral Perkebunan. 2015. Peranan Perkebunan dalam Perekonomian Nasional. Jakarta: Kementrian Pertanian

Direktorat Jendral Perkebunan. 2017. Statistik Kelapa Sawit Indonesia. Jakarta: Kementerian Pertanian

Document Accepted 10/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Febriyana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Kabepe Chakra. e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 Desember.

Gibson, Ivancevich, Dennelly. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina Rupa Aksara. Jakarta

Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mahoney, T.A, Jerdee, T.H and Carrol, S.J. 1963. *Development of Management Performance: A Research Approach*. Cincinnati, Ohio: South Western

Newstrom, Davis, et al 2002. Organizational Behavior at Work. 11 Edition. New York. Mc Graw – Hill

Noe, Raymond A., et al. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage* 3rd Edition. McGraw-Hill

Pahan, Iyung. 2011. Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir. Jakarta: Penebar Swadaya.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S. P and Judge, T.A. 2015.*Organizational Behavior 16th Edition.* Pearson International

Sanuddin, Florida Dessy Putri dan Widjojo, A.M. Rosa, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Modus, Vol. 25 (2).

Saputra, Agus Tunggal;Bagia, I Wayan, dan Yulianthini, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4 Tahun 2016

Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo, Heru, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19

Setiawan, Kiki Cahaya, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. **PSIKIS,** Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember.

Sugiyono,2017. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 3, Alfabeta, Bandung.

Suliyanto, 2010. Teknik Proyeksi Bisnis : Andi Yogyakarta

Sumatera Utara Dalam Angka. 2017. Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. ISSN: 0215.2053 Katalog: 1102001.12

Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, 2004. Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Yayasan Kelopak.

Wirawan. 2003. Kapita Selekta Teori Kepemimpinan. Cetakan Pertama. April 2003. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.

Wirawan, 2013. Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wood et al. 2001.*Organizational Behavior an Asia Pacific Perspective.*First Edition.Jhon Willey&Sons. USA.

Yuliani, Tutik. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.Prosiding SNA MK, 28 September

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)10/12/19