

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA II TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**YASER AHMAD MADHY  
15.832.0057**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**Oleh :**

**YASER AHMAD MADHY  
15.832.0057**

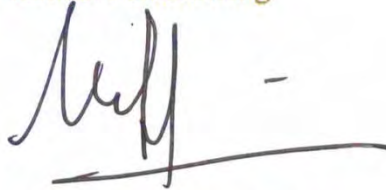
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II  
Tanjung Morawa  
Nama : **YASER AHMAD MADHY**  
NPM : 15.832.0057  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



**(Ir. M. Yamin Siregar, MM)**

Pembimbing

Mengetahui :



**(Dr. Husan Effendi, SE., M.Si)**  
Dekan



**(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)**  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/Oktober/2021

## **HALAMAN PERNYATAAN**

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Oktober 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



**YASER AHMAD MADHY**  
**Npm. 15.832.0057**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yaser Ahmad Madhy  
NPM : 15.832.0057  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 11 Oktober 2021  
Yang menyatakan



**YASER AHMAD MADHY**  
**Npm. 15.832.0057**

## Abstrak

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Menggunakan sampel jenuh dengan tingkat signifikansi 0,05, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden diambil dari seluruh pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji determinasi, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,936 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 93,6% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2). Sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja**

**Abstract**

***Effect of Job Satisfaction And Motivation on Employee Performance in PT. Tanjung Morawa Nusantara II Plantation***

*This research aims to find out "The Effect of Job Satisfaction And Motivation on Employee Performance in PT. Tanjung Morawa Nusantara II Plantation". This type of research is associative which is a study that asks about the relationship between two variables. Using saturated samples with a significance rate of 0.05, the number of samples in this study as many as 69 respondents were taken from all employees. Based on partial test results (t test) it can be seen that t count on variable job satisfaction and motivation partially or simultaneously positively and significantly affect performance. Based on the determination test. R Square's value of 0.936 The figure shows that 93.6% of performance (bound variables) can be explained by job satisfaction (X1) and motivation (X2) factors. The remaining 6.4% was influenced by other factors not described in the study.*

***Keywords: Bersih Kerja, Beranilah, Kerja Sama***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar MM selaku Wakil Dekan III Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area



sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Wan Risca SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Are.
6. Bapak Dahrul Siregar SE, Msi selaku Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktunya untuk pembuatan skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat teman – teman GATAHAN ULAR yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Oktober 2021  
Penulis,

Yaser Ahmad Madhy  
15.832.0057

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Hipotesis .....	8
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Kinerja .....	13
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	13
2.2.2. Penilaian Kinerja .....	16
2.2.3. Indikator Kinerja .....	17
2.3. Kepuasan Kerja .....	18
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2.3.2. Teori – teori Kepuasan Kerja .....	19
2.4. Motivasi .....	26
2.4.1. Pengertian Motivasi .....	26
2.4.2. Teori – teori Motivasi .....	27
2.5. Penelitian Terdahulu .....	31
2.6. Kerangka Konseptual .....	33
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1. Jenis Penelitian .....	35
3.1.2. Tempat Penelitian .....	35
3.1.3. Waktu Penelitian .....	35
3.2. Populasi Dan Sampel .....	36
3.2.1. Populasi .....	36

3.2.2. Sampel .....	36
3.3. Defenisi Operasional .....	37
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6. Teknik Analisis Data .....	39
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas .....	39
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.3. Uji Statistik .....	43

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	44
4.1.2. Struktur Organisasi .....	46
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	46
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	48
4.2. Pembahasan .....	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	52
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.2.3. Uji Statistik .....	60
4.2.4. Uji Hipotesis .....	61
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	63
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63

#### **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Saran .....	69

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	35
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	37
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	39
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2	Usia Responden .....	46
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel ( $X_1$ ).....	48
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel ( $X_2$ ).....	49
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel (Y).....	50
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas .....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y.....	54
Tabel 4.8	Uji Kolmogrov Smirnov .....	57
Tabel 4.8	Uji Multikonolinearitas.....	58
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	60
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	61
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	46
Gambar 4.2	Histogram.....	55
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	56
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2	Master Data Sampel Dan Variabel Penelitian .....	75
Lampiran 3	Output Hasil Uji Statistik.....	81
Lampiran 4	Output Hasil Penelitian.....	88
Lampiran 5	Surat Izin Riset.....	91

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara elektif tentunya diperlukan

sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2012: 291) dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2010: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.



Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2015: 196) “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

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 manajer 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, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk

memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Robin dan Judge (2009 : 222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan 19 suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk

bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simammora mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia (2011: 327) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan. Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP II dan PTP IX yang didirikan berdasarkan akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35 dan diperbarui dengan akte Notaris N.M. Diponegoro Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami perubahan dengan diperbaharui akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn No. 19 tanggal 17 Maret 2016. Total areal yang dikelola PTPN II 109.409,61 Ha dan total areal ditanami 52.118,06 Ha. Produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (*CPO*), Inti Sawit (*Palm Kernel*), RSS, Gula, Tetes, dan Tembakau.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, ada saja karyawan yang kurang merasa puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan karena gaji yang diberikan masih lebih rendah dari perusahaan perkebunan lainnya, Jadi karena itu kepuasan dan motivasi karyawan terhadap perusahaan menjadi berkurang dan membuat kinerja karyawan menurun.

Selain pengaruh kepuasan kerja karyawan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan motivasi kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tapi masih ada saja karyawan yang merasa penempatan kerjanya kurang sesuai dengan bidang yang dimilikinya, karena itu motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan menurun dan mengurangi kinerja karyawan tersebut, dan ada saja karyawan yang masih kurang puas dan termotivasi dikarenakan fasilitas teknologi yang kurang memadai seperti komputer yang lelet atau rusak membuat karyawan tersebut harus membawa laptop pribadinya ke kantor. Kalau ada karyawan yang tidak memiliki laptop pribadi pastinya akan membeli laptop dengan gaji yang diberikan perusahaan yang harusnya untuk menafkahi keluarga, sudah pasti akan mengurangi motivasi kerja karyawan dan kinerjanya terhadap perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA”**

### **1.1 Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa ?

2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa ?

## 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

## 1.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kepuasan kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Motivasi secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Kepuasan kerja dan motivasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang kepuasan karyawan dan motivasi kerja dan kinerja dan kedekatan antar variabel yang diteliti.
2. Bagi perusahaan  
Memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan dan motivasi kerja.
3. Bagi peneliti lain  
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi,  
bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna untuk

menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kepuasan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2009:1).

Dari pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

##### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas



dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Ada dua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

### **1. Fungsi Manajerial**

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen ada 4 fungsi yaitu :

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai

agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### d. **Pengendalian**

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 2. **Fungsi Operasional**

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Terdapat 5 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu :

#### a. **Pengadaan (*Procurement*)**

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia prekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

**b. Pengembangan (*Development*)**

Setelah tenaga kerja di peroleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan.

**c. Kompensasi (*Compensation*)**

Fungsi ini didefenisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan organisasi.

**d. Perawatan / Pemeliharaan (*Maintenance*)**

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

**e. Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*)**

Apabila fungsi pertama manajemen sumber daya manusia ada untuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

**2.2. Kinerja Karyawan****2.2.1. Pengertian Kinerja**

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2010 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat

disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (2013: 383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada lima dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

### **1. Kualitas (*Quality*)**

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

## 2. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

## 3. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

## 4. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja itu sendiri.

## 5. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu

tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta objektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moehariono (2009 : 106) ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. **Hasil kerja**, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain - lain.
2. **Perilaku**, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada sesama pelanggan.

3. **Atribut** dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. **Komparatif**, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

### 2.2.3. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015:75), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator. Indikator- indikator ini sangat berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 2.3. Kepuasan Kerja

### 2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2010 : 193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2011: 447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

#### 1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

#### 2. *Task Significane*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

#### 3. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan



menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

#### **4. Feedback**

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan ekstrinsik *reward*. Yang dimaksud dengan intrinsik *reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam ekstrinsik *reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Ekstrinsik *reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

### **2.3.2. Teori - teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

#### **1. Teori Ketidak sesuaian**

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar

ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihan menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsep ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

## **2. Teori Keadilan (*Equity Theory*).**

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Input adalah sesuatu yang bernilai

bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai *fair* hasilnya dengan membandingkan hasilnya rasio inputnya dengan hasil rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai tinggi atau rendah. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil input seseorang pekerja dengan rasio hasil input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan.

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, Jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya. Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator

yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*),
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*),
- c. Tanggung jawab (*responsibility*),
- d. Peluang untuk maju (*advancement*),
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi,
- b. Keamanan dan keselamatan kerja,
- c. Kondisi kerja,
- d. Status,
- e. Prosedur perusahaan,
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan

anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah. Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

#### 4. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) menyebutkan beberapa komponen yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Mengemukakan beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu (Mangkunegara, 2012: 120)

- a. ***Input*** adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan. pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. ***Outcome*** adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan. status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. ***Comparison person*** adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama

seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

- d. **Equity-in-equity** adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *inputoutcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

## 5. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2010 : 121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

## 6. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Mangkunegara (2011 : 121) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau

acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

## **2.4. Motivasi**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi**

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (2009) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.



Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

#### 2.4.2. Teori - teori Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan

kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*).

5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.

Upah terbagi atas :

- a. Upah berdasar waktu :

- 1) Upah (*wages*) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.

- 2) Gaji (*salary*) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.

- b. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,2014:350).

2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
  - a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
  - b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy dan sebagainya)
  - c. sarana lain yang mendukung (*mushalla, loker, rest room*)

## 5. Sikap manajemen terhadap karyawan

Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

- a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan karyawan
- b. Menetapkan standar - standar prestasi kerja yang adil
- c. Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko,2012:217).

## 6. Sikap antar teman sejawat

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.

## 7. Kebutuhan harga diri

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.

## 8. Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan untuk melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan (Nitisemito,2012:86).

## 9. Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa *financial*. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

## 10. Promosi

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi. (Griffin,2011:131). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji diwawancara, sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka. (Griffin,2010:231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

## 11. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya, mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 2012 : 52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepuasan kerja, motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul :

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Moch. Yogi Fajar Alhabibi 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Variabel Terikat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Variabel Bebas Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung
2.	Windi Puspita Dian Sari Hasibuan 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV kantor pusat Medan	Variabel Terikat Kinerja Karyawan  Variabel Bebas Motivasi Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara IV kantor pusat Medan

Lanjutan Tabel 2.1

3.	Tsania Sam Eva  2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Variabel Terikat <i>Employee Engagement</i>  Variabel Bebas Motivasi Kerja Budaya Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4.	Raski Agustian  2017	Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru	Variabel Terikat Kepuasan Kerja  Variabel Bebas Komunikasi Pengawasan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Pengawasan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru
5.	Winda Pradiastuti  2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai	Variabel Terikat Perilaku Organisasi  Variabel Bebas Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

## 2.6. Kerangka Konseptual

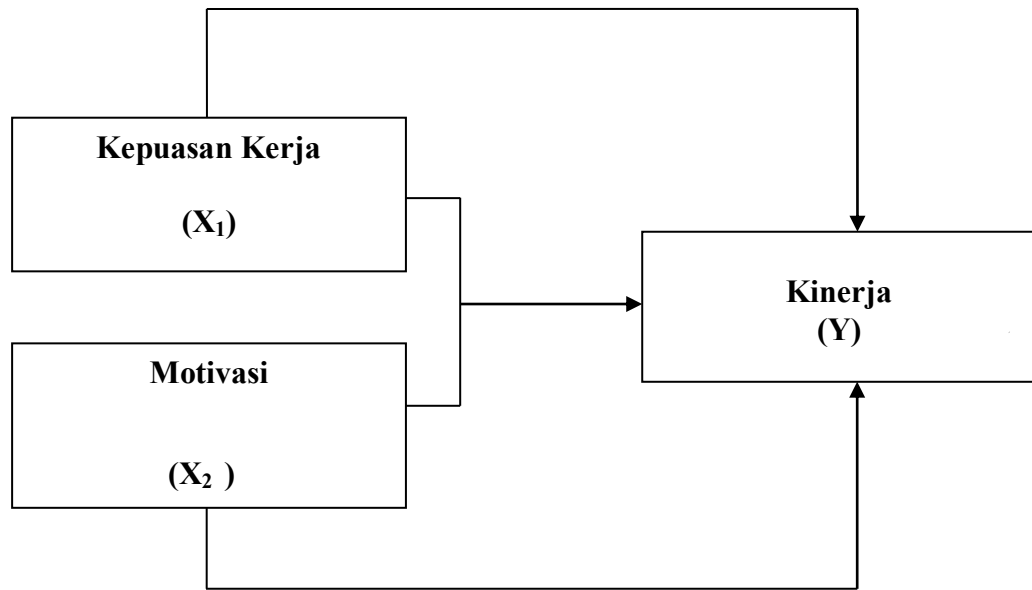
Kerangka Konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala social yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono : 2012)

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, pengaruh antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012 : 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

##### 3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Perkebunan Nusantara II Jl. Tanjung Morawa, Km. 16.5, Limau Manis, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020.

**Tabel 3.1**  
**Rencana waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa bagian SDM yang berjumlah 69 orang. Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, karyawan yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 70), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa bagian SDM yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa bagian SDM yang berjumlah 69 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atasan, pendapatannya, dan hubungan dengan rekan kerja.	1. Gaji 2. Fasilitas 3. Atasan 4. Pekerjaan	Likert
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja	1. Kebutuhan Sosial 2. Penghargaan 3. Lingkungan Kerja	Likert
3.	Kinerja (Y)	Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert

Sumber: vethrizal (2015), Robins (2011), Sugeng Istatnto (2011)

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Kepustakaan ( *literatur*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi buku, makalah, artikel, jurnal dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
2. Pengamatan ( *observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Wawancara ( *interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada objek penelitian.

4. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

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

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang

seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

#### **a. Uji Validitas**

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011 : 79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pertanyaan reliabel.

- b. Jika  $\alpha$  negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang, 2011: 40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,80$  atau nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali ).

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melaluianalisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data mengarah ke kanan atau mengarah ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
  - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011: 160).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).



### 3.6.3. Uji Statistik

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

#### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), Nilai nilai  $t_{hitung}$   $20.531 > t_{tabel}$   $1.999$  dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variable pengawasan ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$   $4.970 > t_{tabel}$   $1.999$  dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.010 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $499.783 > 3.13$  artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar  $0,936$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar  $93,6\%$ . kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh

variabel faktor kepuasan kerja dan motivasi Sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah kepuasan kerja ( $X_1$ ), ada beberapa orang yang kurang setuju di beberapa indikator pertanyaan, maka penulis menyarankan pihak PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dan mengadakan program *family gathering* agar sesama karyawan menjadi lebih dekat agar terciptanya kepuasan yang nyaman dalam bekerja.
2. Untuk masalah motivasi ( $X_2$ ) ada beberapa orang yang kurang setuju dengan indikator pertanyaan, maka penulis menyarankan pihak perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin dalam memberikan arahan dalam pekerjaan sehingga dapat mewujudkan kondisivitas di tempat kerja yang akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.  
BPUniversitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta:  
Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.  
Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta:  
STIE YKPN Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A.Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Edisi  
Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins ,2011, Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur dan Proses.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung:  
Alfabeta Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Veithzal, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Penerbit PT Bumi  
Aksara, Jakarta, Cetakan Ke Sembilan.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO)  
Tbk Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

## LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENGARUH Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 – 25 Thn    b. 26 - 30 Thn  
  c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMA    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.  
Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- SS = Sangat Setuju ( diberi nilai 5 )  
S = Setuju ( diberi nilai 4 )  
KS = Kurang Setuju ( diberi nilai 3 )  
TS = Tidak Setuju ( diberi nilai 2 )  
STS = Sangat Tidak Setuju ( diberi nilai 1 )

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja dan beban pekerjaan karyawan					
2	Gaji saya terima tepat waktu					
<b>Fasilitas</b>						
3	Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai					
4	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu - waktu					
<b>Atasan</b>						
5	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawannya					
6	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					
<b>Pekerjaan</b>						
7	Saya senang dengan pekerjaan saat ini					
8	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					

## 2. (VARIABEL BEBAS) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
9	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
10	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
<b>Penghargaan</b>						
11	Perusahaan selalu memberikan <i>reward</i> bagi karyawannya yang berprestasi					
12	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
13	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman					
14	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
15	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
16	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
17	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
18	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
19	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
20	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
21	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai					
22	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					



**LAMPIRAN 2: Master Data Sampel Dan Variabel Penelitian****Tabulasi Data****Kepuasan Kerja (X1)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	4	37
2	5	3	3	3	4	4	3	4	29
3	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	5	4	5	5	3	35
5	4	4	2	2	5	4	2	4	27
6	4	4	5	5	4	5	5	4	36
7	5	4	5	5	5	5	5	4	38
8	4	4	4	4	5	4	4	5	34
9	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	3	3	5	4	3	5	31
11	4	5	5	5	5	4	5	5	38
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	3	4	4	3	4	4	3	29
14	5	4	5	5	5	5	5	4	38
15	4	4	3	3	3	4	3	3	27
16	4	5	5	4	4	4	4	4	34
17	4	4	4	5	4	4	4	4	33
18	4	4	4	5	4	5	4	4	34
19	4	5	4	5	4	5	5	4	36
20	4	4	4	3	4	5	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	4	4	4	5	4	5	4	4	34
24	5	4	5	5	4	4	4	5	36
25	5	5	5	3	4	4	5	5	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	3	5	5	4	4	35
28	5	5	5	4	5	5	5	5	39
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	5	5	4	36
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39
32	5	5	4	5	5	4	4	5	37
33	5	5	5	5	4	4	4	5	37
34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
35	5	5	4	5	5	5	5	5	39

36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	5	4	5	4	5	4	4	36
67	5	5	4	5	4	5	5	5	38
68	5	4	4	5	4	4	5	5	36
69	3	5	5	4	4	5	5	5	36

**Motivasi(X2)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	4	27
2	3	4	4	4	3	4	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	3	25
5	2	4	5	4	2	4	21
6	5	4	4	5	5	4	27
7	5	4	5	5	5	4	28
8	4	5	5	4	4	5	27
9	4	4	5	4	4	4	25
10	3	5	5	4	3	5	25
11	5	5	5	4	5	5	29
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	21
14	5	4	5	5	5	4	28
15	3	3	3	4	3	3	19
16	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	5	5	29
19	5	4	4	5	5	4	27
20	3	5	5	4	3	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	4	27
23	5	3	4	5	5	3	25
24	5	4	5	5	5	4	28
25	3	5	5	4	3	5	25
26	4	5	4	5	4	5	27
27	3	4	5	4	3	4	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	3	5	5	5	3	26
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	27
33	5	4	4	5	5	4	27
34	3	5	4	5	5	5	27
35	5	4	4	5	5	4	27
36	4	3	4	4	5	5	25
37	5	4	4	4	5	4	26

38	5	5	5	4	4	5	28
39	4	4	5	5	5	5	28
40	4	3	4	5	5	4	25
41	4	5	5	4	5	5	28
42	4	5	5	5	4	5	28
43	5	5	4	5	4	5	28
44	3	3	4	5	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	5	5	4	26
47	4	4	4	5	4	4	25
48	4	4	4	5	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	5	4	4	4	26
52	5	5	5	4	4	5	28
53	4	5	4	4	5	5	27
54	4	4	4	5	5	5	27
55	5	4	4	5	4	4	26
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	5	3	4	4	4	4	24
60	5	3	4	4	4	5	25
61	5	4	5	3	4	4	25
62	4	5	5	3	4	4	25
63	5	5	4	4	5	5	28
64	5	4	4	5	5	4	27
65	5	3	5	5	4	4	26
66	4	5	5	3	4	4	25
67	5	5	4	4	5	5	28
68	5	4	4	5	5	4	27
69	5	3	5	5	4	4	26

**Kinerja (Y)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	5	4	4	5	4	36
2	5	3	3	3	4	4	3	4	29
3	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	5	4	3	5	3	33
5	4	4	2	2	5	4	2	4	27
6	4	4	5	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	5	4	37
8	4	4	4	4	5	5	4	5	35
9	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	3	3	5	5	3	5	32
11	4	5	5	5	5	5	5	5	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	4	4	3	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	5	4	37
15	4	4	3	3	3	3	3	3	26
16	4	5	5	4	4	4	4	4	34
17	4	4	4	5	4	5	4	4	34
18	4	4	4	5	4	5	4	4	34
19	4	5	4	5	4	4	5	4	35
20	4	4	4	3	4	5	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	4	4	4	5	4	3	4	4	32
24	5	4	5	5	4	4	4	5	36
25	5	5	5	3	4	5	5	5	37
26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
27	4	5	5	3	5	4	4	4	34
28	5	5	5	4	5	4	5	5	38
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	3	5	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	4	5	5	4	4	5	37
33	5	5	5	5	4	4	4	5	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	4	5	5	4	5	5	38
36	5	4	4	5	4	5	4	4	35
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35

38	5	5	4	5	5	5	4	5	38
39	5	4	4	5	5	5	4	4	36
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	5	3	4	35
42	3	4	4	4	5	5	4	4	33
43	5	5	5	5	4	5	5	5	39
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	4	4	4	32
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	5	5	5	39
53	4	5	5	4	4	5	5	4	36
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	4	4	4	35
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	4	4	4	30
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	5	5	5	32
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	4	4	4	35
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	4	5	5	35
66	5	5	4	5	4	4	4	4	35
67	5	5	4	5	4	5	5	5	38
68	5	4	4	5	4	4	5	5	36
69	3	5	5	4	4	4	5	5	35

**LAMPIRAN 3: OUTPUT HASIL UJI STATISTIK****Kepuasan Kerja (X1)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.9	2.9	2.9
3	7	10.1	10.1	13.0
Valid 4	28	40.6	40.6	53.6
5	32	46.4	46.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	8.7	8.7	8.7
Valid 4	38	55.1	55.1	63.8
5	25	36.2	36.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	5	7.2	7.2	8.7
Valid 4	34	49.3	49.3	58.0
5	29	42.0	42.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	6	8.7	8.7	10.1
Valid 4	21	30.4	30.4	40.6
5	41	59.4	59.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2.9	2.9	2.9
Valid 4	44	63.8	63.8	66.7
5	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4.3	4.3	4.3
Valid 4	43	62.3	62.3	66.7
5	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	7	10.1	10.1	11.6
Valid 4	32	46.4	46.4	58.0
5	29	42.0	42.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	



**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5.8	5.8	5.8
Valid 4	38	55.1	55.1	60.9
5	27	39.1	39.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**Motivasi (X2)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
Valid 3	8	11.6	11.6	13.0
4	27	39.1	39.1	52.2
5	33	47.8	47.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	17.4	17.4	17.4
Valid 4	36	52.2	52.2	69.6
5	21	30.4	30.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2.9	2.9	2.9
Valid 4	42	60.9	60.9	63.8
5	25	36.2	36.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4.3	4.3	4.3
Valid 4	31	44.9	44.9	49.3
5	35	50.7	50.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
Valid 3	6	8.7	8.7	10.1
4	31	44.9	44.9	55.1
5	31	44.9	44.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7.2	7.2	7.2
Valid 4	41	59.4	59.4	66.7
5	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.9	2.9	2.9
3	7	10.1	10.1	13.0
Valid 4	28	40.6	40.6	53.6
5	32	46.4	46.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	8.7	8.7	8.7
Valid 4	38	55.1	55.1	63.8
5	25	36.2	36.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	5	7.2	7.2	8.7
Valid 4	34	49.3	49.3	58.0
5	29	42.0	42.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	6	8.7	8.7	10.1
Valid 4	21	30.4	30.4	40.6
5	41	59.4	59.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2.9	2.9	2.9
Valid 4	44	63.8	63.8	66.7
5	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7.2	7.2	7.2
Valid 4	41	59.4	59.4	66.7
5	23	33.3	33.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	7	10.1	10.1	11.6
Valid 4	32	46.4	46.4	58.0
5	29	42.0	42.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5.8	5.8	5.8
Valid 4	38	55.1	55.1	60.9
5	27	39.1	39.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4 OUTPUT HASIL PENELITIAN Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.57	2.913	69
Kepuasan Kerja	34.59	2.897	69
Motivasi	25.86	2.088	69

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.938	.936	.736

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.220	2	270.610	499.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	35.736	66	.541		
	Total	576.957	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

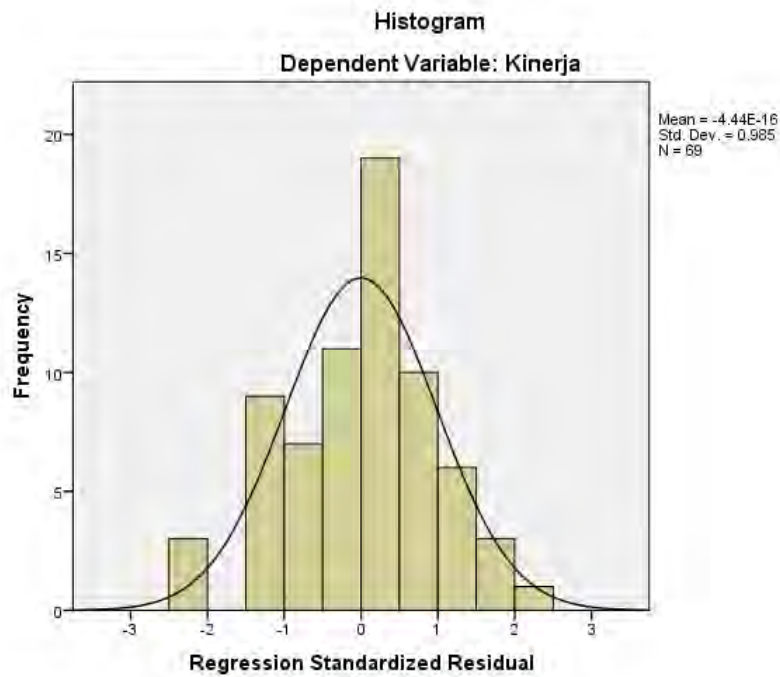
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

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

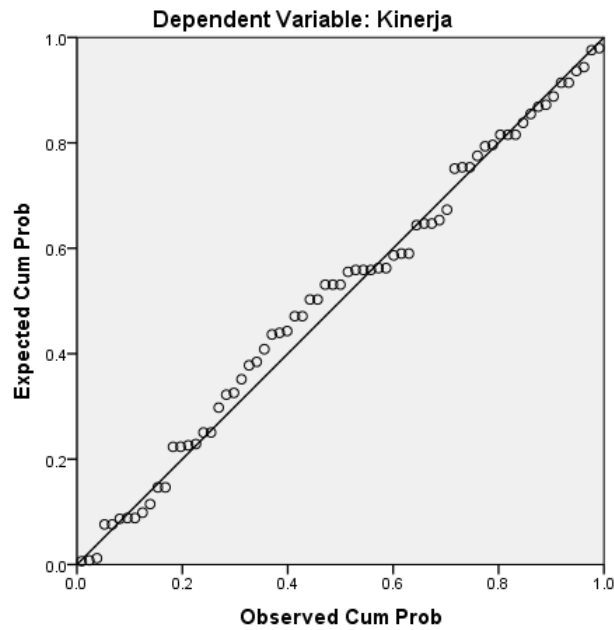
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.406	1.199		-1.172	.245		
1							
Kepuasan Kerja	.831	.040	.827	20.531	.000	.579	1.727
Motivasi	.279	.056	.200	4.970	.000	.579	1.727

a. Dependent Variable: Kinerja

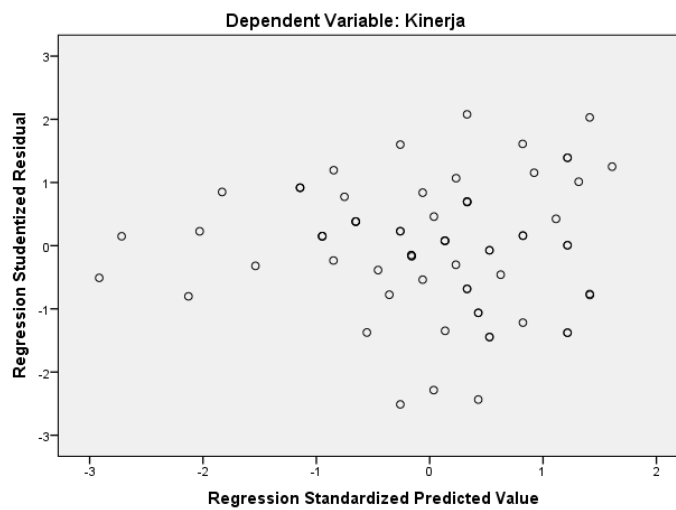
### Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.72493437
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.046
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.



## LAMPIRAN 5 SURAT IZIN RISET

	<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b>	
	<small>Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998          Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331          Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id</small>	
Nomor	09/FEB.1/01.1/XII/2019	25 Desember 2019
Lamp.	:	
Perihal	: Izin Research / Survey	

Kepada, Yth Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Yaser Ahmad Madhy  
 N P M : 158320057  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

  
  
**Teddi Prihadi, SE, M. Si**

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



## PT PERKEBUNAN NUSANTARA II

JL.Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa - 20362  
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax : (061)7940233  
Telp. : (061)7940055  
(HUNTING SYSTEM)  
E mail : [kendit@ptpn2.com](mailto:kendit@ptpn2.com)  
Website : [ptpn2.com](http://ptpn2.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 2.6 / S.Ket / 12 / III / 2020


Tanggal : 12 Maret 2020

Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Yaser Ahmad Madhy	158320057	Manajemen

Benar telah menyelesaikan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi PTPN II pada tanggal 10 Februari 2020 s/d 21 Februari 2020.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sepertiunya.

  
 PT Perkebunan Nusantara II  
 Bagian Sumber Daya Manusia.  
*M. Siagian*  
 Drs. M.T. Siagian  
 Kepala Bagian

Tembusan:

- Pertinggal

Sinergi - [www.ptpn2.com](http://www.ptpn2.com)

## 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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21