

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LAJU PERDANA INDAH DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Tesis)

Oleh

M.YANUAR RIZALDI



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAJU PERDANA INDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

M. Yanuar Rizaldi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja, (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja (4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT Laju Perdana Indah site Komerling, Sumatera Selatan pada departemen pertanian khususnya divisi I dan IV. Pengambilan data dilakukan mulai dari April–Mei 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah sensus dengan jumlah anggota populasi 134 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (4) Motivasi kerja apabila dimediasi oleh kepuasan kerja akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION TOWARD PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT LAJU PERDANA INDAH, SITE KOMERING, SOUTH SUMATERA

By

M. Yanuar Rizaldi

This research aims to know (1) influence of motivation toward performance, (2) the influence of job satisfaction toward performance of employee, and (3) influence of motivation toward stisfaction (4) the influence of motivation toward performance of employee with job satisfaction as intervening variable. This research was conducted at PT Laju Perdana Indah site Komerling South Sumatera, in Plantation Department specifically in Division 1 and 4. Data of this research was taken from April until May 2017 by a sensus methode that involving 134 employees. The research data was analyzed by Structural Equation Modeling. The results showed that (1) motivation had significantly influence on performance. (2) Job satisfaction had positive influence on performance. (3) motivation had significantly influence on job satisfaction (4) Influence of Motivation toward performance employee with job satisfaction as intervening variabel had positive influence.

Key words: motivation, job satisfaction, employee performance.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LAJU PERDANA INDAH DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh

M. YANUAR RIZALDI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Lampung**



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

**Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LAJU PERDANA
INDAH DENGAN KEPuasan KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama Mahasiswa : M YANUAR RIZALDI

Nomor Pokok Mahasiswa : 1521011016

Konsentrasi : MSDM

**Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
NIP. 19650307 199103 1 001

Dr. Dorothy Rouly H.Pandjatan SE., M.Si.
NIP. 19810126 200801 2011

**Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

Ketua Program Studi,

Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.
NIP. 19691128 200012 2 001

MENGESAHKAN

1. **Komisi Penguji :**

1.1. **Ketua Komisi Penguji**

(Pembimbing I) : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**

1.2. **Anggota Komisi Penguji**

(Penguji I) : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

1.3. **Anggota Komisi Penguji**

(Penguji II) : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph D Akt.**

1.4. **Sekretaris Penguji**

(Pembimbing II) : **Dr. Dorothy Rouly H.Pandjaitan SE., M.Si.**

2. **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,**

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

3. **Direktur Program Pascasarjana,**

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.

NIP 19530528 198103 1 002

4. **Tanggal Lulus Ujian : 9 Juni 2017**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAJU PERDANA INDAH DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya Peneliti lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiatisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 23 Agustus 2017

Pembuat Pernyataan



M. Yanuar Rizaldi, S.P., M.M

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 Januari 1994. Anak kedua dari pasangan Ir. Agusrizal dan Dra. Dwi Purwati, M.pd.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di selesaikan pada tahun 2005 di SDS 02 Gula Putih Mataram. Tahun 2008 Peneliti berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Bandar Lampung dan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan pada tahun 2011 di SMA Negeri 10 Bandar Lampung.

Peneliti menyelesaikan pendidikan sarjana pada Tahun 2015 di Universitas Lampung Fakultas Pertanian jurusan Agribisnis. Setelah selesai pendidikan sarjana, Peneliti melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Tahun 2015. Pada Tahun 2016 Peneliti pernah bekerja di PT HM Sampoerna, Tbk. Namun pada 2017 Peneliti pindah bekerja di PT Nestle Indonesia sebagai Head of Area, Lampung Area sampai proses pembuatan tesis ini.

MOTTO

“Jangan Khawatir Ketika Anda diAcuhkan, tapi Berjuanglah

Jadi Layak untuk Dikenal”

(Abraham Lincoln)

“

Kupersembahkan tesis ini kepada:

Ayahanda **Ir Agusrizal**, dan Ibunda **Dra. Dwi Purwati M.Pd** atas segala kasih sayang dan dukungan yang begitu tulus dan ikhlas, serta doa yang tiada henti dipanjatkan hanya untuk keberhasilan Peneliti.

Kakakku drg. **M.Ardisuryawan Rahman** dan adikku **Hana Siti Hanifah** atas dukungan dan motivasi, kepada Peneliti.

Serta **Almamaterku Tercinta**.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Laju Perdana Indah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari tanpa ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, besar kemungkinan Peneliti tidak dapat menyelesaikan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung;
2. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dan selaku Penguji II dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
3. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;
4. Dr. Dorothy Rouly H.Pandjaitan S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;

5. Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Penguji I dan pembimbing akademik Peneliti yang selalu bersedia memberi masukan dan membantu Peneliti dalam hal akademik;
6. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph D Akt., selaku Penguji 2 dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
8. Mbak Wanti atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini;
9. Seluruh staf di Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
10. Karina yang telah menemani dan memberikan semangat kepada Peneliti;
11. Dona Triansha, Yipi kinandra, Deni wahyudi, Bekel, Kak ike selaku teman seperjuangan ketika propti di GSG;
12. Mas Wisnu, Bang Delza Kastholani, Pak Epy, Pak Ekfan, Pak Anton, Pak Ardiansyah, Achmad Yusuf V, Gana Danayanto, Mba Doly, Mba Farah, Mba Fenny, Mb apices, Mba Elita, Kaesa, Guntur Febri H, , Hasrun Affandi US, Bang Mubey , Bang Gita, Noppy EY, dan rekan-rekan Magister Manajemen Bisnis 2015 lainnya;
13. Semua pihak yang terlibat dan berperan penting dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam Penelitian tesis ini, oleh karena itu Peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang.

Akhir kata Peneliti berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2017

M.Yanuar Rizaldi, S.P.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Fungsi MSDM	12
1. Perencanaan	12
2. Pengorganisaian	12
3. Pengarahan	12
4. Pengendalian	13
5. Pengadaan.....	13
6. Pengembangan	13
7. Kompensasi	13
8. Pengintegrasian	14
9. Pemeliharaan	14
10.Kedisiplinan	14
11.Pemberhentian	14
C. Motivasi.....	15
1. Teori Motivasi	15
2. Tujuan Motivasi	17
3. Asas-Asas Motivasi.....	18
4. Metode Motivasi	20
5. Pengukuran Motivasi.....	20
D. Kepuasan Kerja	21

E. Kinerja Karyawan.....	23
1. Perencanaan Kinerja.....	23
2. Pelaksanaan Kinerja.....	23
3. Pengukuran Kinerja.....	23
4. Evaluasi Kinerja.....	25
F. Penelitian Terdahulu.....	25
G. Kerangka Pemikiran.....	32
H. Hipotesis Penelitian.....	34
III. METODE PENELITIAN	
A. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	35
1. Motivasi Kerja.....	37
2. Kepuasan Kerja.....	41
3. Kinerja.....	46
C. Jenis Data, Unit Analisis, dan Responden.....	48
D. Metode Pengumpulan Data.....	48
E. Metode Analisis Data.....	49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	50
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	51
1. Motivasi Kerja.....	52
2. Kepuasan Kerja.....	58
3. Kinerja.....	62
C. Hasil Penelitian.....	65
1. Model Pengukuran.....	65
2. Pengujian Struktur Model.....	69
D. Pengujian Hipotesis.....	70
E. Pembahasan.....	73
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	73
2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja.....	74
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan.....	74
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dimediasi kepuasan.....	75
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Kejadian di PT Laju Perdana Indah Periode Januari 2016 s/d Desember 2016.	4
2. Produktivitas Perusahaan Perkebunan Tebu di Indonesia Tahun 2013-2015.	7
3. Produktivitas Tebu Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah Tahun 2016.	7
4. Penelitian Terdahulu	26
5. Definisi Operasional Penelitian.....	36
6. Kriteria Berdasarkan Nilai Rata-Rata	52
7. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kebutuhan Fisiologis.....	52
8. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kebutuhan Rasa Aman	53
9. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kebutuhan Sosial.....	54
10. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kebutuhan Penghargaan.....	55
11. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	56
12. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kepuasan terhadap Gaji	58
13. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kepuasan terhadap kondisi Pekerjaan	59
14. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kepuasan terhadap Sistem dan Kebijakan Perusahaan	60
15. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kepuasan terhadap Kesempatan Berkembang	61

16. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Ketepatan Waktu	63
17. Nilai per Item Pernyataan Dimensi Kualitas dari Hasil	64
10. <i>Average Variance Extracted</i>	67
11. <i>Cross Loadings</i>	68
12. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	69
13. Nilai R square.....	70
14. Nilai Koefisien Jalur	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Penelitian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja menjadi Variabel Mediasi PT Laju Perdana Indah.....	33
2. Model antar Konstruk	66

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2005), bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau sering dikenal dengan singkatan MSDM. Manusia atau karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Pembahasan yang difokuskan di dalam MSDM yaitu mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Tujuan dari perusahaan mengelola sumber daya manusia (karyawannya) dengan baik agar karyawan dari perusahaan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan, dengan demikian karyawan akan memberikan kontribusi (membantu) perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Menurut Noe, et al (2010) perusahaan-perusahaan yang ingin memiliki keunggulan bersaing harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil

dari seluruh karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi hasil kerja dari karyawannya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dinamakan kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Manfaat penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu para manager dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari hasil pekerjaan yang dilakukan bawahannya, dengan demikian para manager dapat membuat kebijakan yang bertujuan untuk mengefektivkan hasilnya. Selain itu, penilaian kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif yaitu memastikan bahwa seluruh karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Sedangkan bagi karyawan, penilaian kinerja dapat memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Menurut Sayekti, et al (2011) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi. Penelitian Nanda (2014) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi karyawan, sedangkan penelitian Nasution (2015) menghasilkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai pengaruh dari variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti yang sebelumnya telah

dilakukan pada tahun 2015 mengenai pengaruh karakteristik individu dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah Site Komerling, Sumatera Selatan. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,38. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel-variabel umur, pendidikan, jabatan, pengalaman bekerja, suku, serta kedisiplinan sebesar 38 persen, sedangkan sisanya 62 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil tersebut menjelaskan bahwa 62 persen kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan untuk meneliti pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah. Pada penelitian ini variabel yang akan diukur mengenai pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja, hal ini didasari karena ketika peneliti melakukan observasi ke lokasi penelitian, terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Kejadian di PT Laju Perdana Indah Periode Januari 2016 s/d Desember 2016.

No	Periode 2016	Pencurian	Pembegalan	Pematokan/Bajak Klaim Lahan
1	Januari	1	0	0
2	Februari	3	1	0
3	Maret	1	1	0
4	April	1	0	1
5	Mei	0	0	1
6	Juni	0	1	0
7	Juli	1	1	0
8	Agustus	0	0	0
9	September	1	0	0
10	Oktober	2	0	1
11	November	1	0	0
12	Desember	0	0	0
	Jumlah	11	4	3

Sumber: PT Laju Perdana Indah, 2017.

Informasi pada Tabel 1, karyawan masih belum merasakan kepuasan kerja seperti tempat bekerja yang belum aman. Masih sering terjadi kehilangan kendaraan bermotor di tempat bekerja dan masih adanya unjuk rasa dari warga mengenai masalah sengketa lahan yang dapat mengancam keselamatan karyawan PT Laju Perdana Indah. Berdasarkan informasi dari perusahaan, pada Tahun 2016 terjadi 11 kali pencurian di lingkungan perusahaan, pembegalan motor milik karyawan terjadi sebanyak empat kali dan unjuk rasa dari warga sekitar mengenai masalah sengketa lahan terjadi sebanyak tiga kali. Selain itu, kepuasan kerja karyawan PT Laju Perdana Indah menurun karena untuk perawatan kendaraan perusahaan tidak terawat. Hal ini dikarenakan seringnya *spare parts* yang dibutuhkan sering tidak tersedia di *workshop*. Diduga ketiga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan, dengan demikian dapat menurunkan semangat kerja dari karyawan. Jika semangat kerja karyawan menurun, maka cara bekerja karyawan tidak

akan efektif dan menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Hal ini yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian mengenai motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan di PT Laju Perdana Indah.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan kepada bawahan pada khususnya. Motivasi diberikan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005). Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan ketika manajer tersebut ingin memotivasi karyawannya. Menurut teori Herzberg dalam Sayekti dkk (2011) menyebutkan bahwa terdapat teori dua faktor dalam motivasi yaitu teori motivasi dan higiene. Teori higiene meliputi kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja fisik dan keamanan kerja, sedangkan motivasi menyangkut langsung dengan pekerjaan itu sendiri seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar meningkatnya moral kerja, kecintaan, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat dilihat berdasarkan dimensi pujian (penghargaan) hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja

di luar pekerjaan yaitu kepuasan kerja karyawan yang dinikmati berdasarkan besarnya balas jasa yang didukung dari hasil kerjanya. Robbins (2007; 81) dalam Sayekti dkk (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT Laju Perdana Indah dengan alasan penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti yang sebelumnya telah melakukan penelitian di tempat yang sama pada tahun 2015. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar dengan usaha memproduksi gula pasir (*Indosugar*). Luas lahan hak guna usaha (HGU) yang dimiliki PT Laju Perdana Indah adalah 21.500 ha namun yang digunakan untuk menanam tebu baru sekitar 12.000 ha. Produktivitas tebu PT Laju Perdana Indah cukup rendah apabila dibandingkan dengan perusahaan perkebunan tebu lainnya. Produktivitas tebu dapat dilihat dari jumlah ton tebu per hektar yang mampu digiling, produktivitas perusahaan perkebunan tebu tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Produktivitas Perusahaan Perkebunan Tebu di Indonesia Tahun 2013-2015.

No	Perusahaan	Ton/ha (2012/2013)	Ton/ha (2014/2015)
1.	PT Pemuka Sakti Manis Indah (PSMI)	87,0	82,4
2.	PTP Nusantara X	85,9	70,2
3.	PT Gunung Madu Plantation	81,7	74,9
4.	PT Kebon Agung	79,4	69,1
5.	PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI)	79,0	76,7
6.	PT Madu Baru	76,6	80,4
7.	PTP Nusantara XI	75,7	69,3
8.	PT Sugar Group	74,6	79,1
9.	PT Laju Perdana Indah (PG Komerling)	70,2	63,7

Sumber: Sekretariat Dewan Gula Indonesia, 2017.

Informasi dari Tabel 2 terlihat bahwa produktivitas PT Laju Perdana Indah masih rendah dibandingkan dengan produktivitas perusahaan lainnya. Berdasarkan data perusahaan, produktivitas PT Laju Perdana Indah belum mencapai target dari perusahaan. Terjadi penurunan produktivitas (*ton cane per hectare*) PT Laju Perdana Indah pada tahun 2012/2013 mencapai 70,02 TCH (*ton cane per hectare*), sedangkan pada tahun 2014/2015 hasil produktivitas hanya 63,7 TCH. Data produktivitas tebu divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Produktivitas tebu divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah.

No	Divisi	Produktivitas (TCH)		Target Perusahaan
		2015	2016	2016
1.	I	62,10	76,91	77,40
2.	IV	57,75	72,55	77,86

Sumber: Laporan Produksi Perusahaan (tidak dipublikasi).

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa produktivitas divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah mengalami peningkatan, namun belum mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan di divisi I dan IV karena letak kedua divisi ini terletak di dekat dengan kantor pusat dan lebih sering dilakukannya percobaan (*research*), sehingga diduga dapat mewakili divisi lainnya serta pertimbangan lain karena untuk memudahkan proses penelitian. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, antara lain: *factory division*, *plantation division*, *community development division*, *administration division*, *finance & accounting division*. Untuk meningkatkan produksi gula, langkah awal yang harus dilakukan PT Laju Perdana Indah adalah meningkatkan hasil panen tebu. Divisi pertanian merupakan divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab atas proses budidaya tebu.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laju Perdana Indah, Site Komerling Sumatera Selatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di latar belakang, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah?
- (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah?

- (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Laju Perdana Indah?
- (4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dimoderasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- (2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
- (3) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
- (4) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan sebagai berikut.

- (1) Bagi perusahaan, dapat menjadi masukan dalam mengelola & mengatur karyawan sehingga karyawan dapat bekerja optimal & kinerjanya meningkat.
- (2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan pembandingan atau pustaka bagi penelitian sejenis dan sebagai pendorong untuk melakukan penelitian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang lainnya.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering disebut dengan istilah MSDM merupakan suatu kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang menyebut konsep MSDM sebagai bentuk “praktik-praktik manusia”. Terdapat beberapa praktik-praktik MSDM yaitu menganalisis dan merancang pekerjaan, menetapkan kebutuhan SDM (perencanaan SDM), menarik karyawan yang potensial (merekrut), memilih karyawan (seleksi), mengajarkan kepada karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaannya dan mempersiapkan mereka di masa mendatang (pelatihan dan pengembangan), memberikan penghargaan (kompensasi), evaluasi kinerja (manajemen kinerja), serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Noe, et al, 2010).

Menurut Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang dapat menghasilkan *output* yang besar dan sulit untuk diikuti oleh pesaing. Selain itu MSDM menjelaskan manusia atau tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif yang sangat produktif dan terdapat motivasi yang tinggi di dalamnya. Meskipun di zaman sekarang teknologi semakin canggih,

manajemen sumber daya manusia tetap memiliki peranan yang penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilannya.

Menurut Sutrisno (2012) manajemen sumber daya manusia berbeda dengan manajemen personalia. Pada manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa SDM atau karyawan yang terdapat di perusahaan merupakan aset perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan tersebut harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Pada manajemen personalia dijelaskan bahwa SDM atau karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi. Tenaga dari SDM atau karyawan tersebut harus digunakan secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dibutuhkan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien guna membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat mencapai tujuannya yaitu MSDM. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi tersebut dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan-tujuan yang berbeda. Perusahaan memiliki tujuan mencari keuntungan yang besar, karyawan memiliki tujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, dan masyarakat mendapatkan barang dan jasa dengan harga terbaik dan tersedia. Selain itu, pemerintah juga dapat mengharapkan untuk mendapatkan pajak (Hasibuan, 2005).

Manajemen sumber daya manusia memiliki unsur di dalamnya yaitu manusia yang merupakan karyawan di perusahaan. Bidang manajemen yang khusus

mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan disebut MSDM. Suatu perusahaan tidak mungkin dapat mewujudkan tujuannya tanpa adanya peran aktif dari karyawannya.

B. Fungsi MSDM

Terdapat beberapa fungsi MSDM menurut Hasibuan (2005) antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan dengan membagi tugas dan pekerjaan, hubungan kerja, integrasi, delegasi wewenang, serta koordinasi dalam bagan organisasi. Pengorganisasian yang baik akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, dengan tujuan karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat disebut dengan fungsi pengarahan. Bawahan akan diberikan pengarahan oleh atasannya untuk mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan dapat bekerja sesuai rencana. Perbaikan dan penyempurnaan rencana akan dilakukan apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah sejumlah proses kegiatan yang terdiri dari penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan yang perusahaan butuhkan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan pengadaan yang baik.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, teoretis, serta moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tak langsung dapat berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak. Adil dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak dapat diartikan bahwa

kompensasi yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhan primernya dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan tujuan terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil pekerjaannya, sedangkan perusahaan memperoleh keuntungan atau laba.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar karyawan mau bekerja untuk perusahaan sampai pensiun. Salah satu kegiatan pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena pencapaian tujuan yang maksimal akan sulit dicapai tanpa disiplin yang baik. Kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial dapat disebut dengan kedisiplinan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain-lain.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus mampu menjalankan semua fungsi MSDM dengan baik. Karena setiap fungsi MSDM memiliki kegunaan yang berbeda dan saling melengkapi. Maka dari itu, fungsi MSDM memiliki peranan penting dalam usaha perusahaan mencapai tujuannya.

C. Motivasi

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi memiliki peranan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan berusaha mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005).

1. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) terdapat beberapa penganut-penganut teori motivasi kepuasan antara lain:

a. Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik.

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

b. A.H. Maslow dengan *Maslow's Need Hierarchy Theory*.

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan

seseorang itu berjenjang. (Kebutuhan fisik & biologis, kebutuhan keselamatan & keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri).

c. Frederick Herzberg dengan *Herzberg's Two Factor Theory*.

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan atau *motivator factor*.

d. Douglas Mc. Gregor dengan Teori X dan Teori Y.

Teori ini didasarkan pada asumsi manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori tradisional (Teori X) dan manusia penganut teori demokratik (Teori Y).

e. Mc. Clelland dengan *Mc. Clelland's Learned Needs Theory*.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan, nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

f. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja.

Perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal, teori motivasi di atas dapat membantu bagaimana cara memotivasi karyawan. Karena dengan mengetahui teori motivasi, karyawan dapat diarahkan dan dapat mengoptimalkan kemampuan dari karyawan tersebut.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) tujuan dari motivasi secara umum antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Moral kerja dan kepuasan setiap karyawan akan semakin lebih baik jika karyawan mendapatkan perhatian dan motivasi dari atasannya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Motivasi yang diberikan secara teratur kepada karyawan dapat mempertahankan kestabilan karyawan sehingga *turn over* karyawan akan menurun.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Karyawan akan lebih taat dan disiplin terhadap peraturan perusahaan jika mereka terus mendapatkan motivasi dari atasannya.

- e. Meningkatkan pengadaan karyawan.

Perusahaan yang selalu memperhatikan karyawannya dan terus memberikan karyawannya motivasi, perusahaan tersebut akan banyak diminati oleh para pencari kerja.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Motivasi yang baik pada suatu perusahaan akan memberikan dampak positif yaitu suasana dan hubungan kerja di perusahaan tersebut akan semakin baik.

g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Setelah karyawan merasa puas karena merasa diperhatikan, maka karyawan tersebut akan setia kepada perusahaan tersebut. Selain itu kreativitas karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan secara otomatis akan meningkat jika perusahaan memberikan perhatian dan motivasi kepada setiap karyawannya.

i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi karyawan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, karena karyawan merasa diperhatikan dan karyawan merasa perlu memberikan timbal balik yang baik bagi perusahaan.

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Rasa tanggung jawab yang semakin tinggi, maka karyawan akan lebih efisien dalam menggunakan alat-alat dan bahan baku milik perusahaan.

Motivasi memiliki banyak sekali manfaat bagi perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya. Motivasi karyawan tidak bisa dihilangkan dalam pengembangan karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

3. Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) terdapat beberapa asas motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan, antara lain:

a. Asas Mengikutsertakan

Maksud dari asas mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan begitu, karyawan akan ikut memiliki rasa tanggung jawab atas hasil yang akan dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan akan meningkatkan gairah kerjanya.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya memberikan informasi secara jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan adanya asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya. Dengan adanya asas pengakuan, maka karyawan akan semakin rajin dan termotivasi untuk bekerja keras.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas ini bermaksud mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas serta melaksanakan tugas-tugas atasan atau manager.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan.

4. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan agar kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi.

b. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2005).

5. Pengukuran Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan mengarahkannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi. Penelitian Kurniadi (2012) menjelaskan bahwa motivasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan.

Dimensi Kebutuhan fisik terdiri dari indikator pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, dan fasilitas perumahan. Sedangkan dimensi kebutuhan rasa aman dan keselamatan terdiri dari indikator jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan,

perlengkapan keselamatan kerja. Dimensi kebutuhan sosial diukur berdasarkan indikator kebutuhan sosial, teman, afiliasi, dan interaksi. Dimensi kebutuhan akan penghargaan diukur berdasarkan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan akan prestasi. Dimensi perwujudan diri diukur berdasarkan kemampuan dan keterampilan potensial optimal. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Reza (2010), motivasi diukur menggunakan lima kebutuhan berdasarkan Teori Maslow.

Pada penelitian ini, pengukuran motivasi diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Teori ini terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator dari dimensi kebutuhan fisiologis yaitu pemberian sarana dan prasarana serta jam istirahat yang diberikan kepada karyawan. Dimensi kebutuhan rasa aman diukur dengan rasa aman yang dirasakan ketika bekerja di lingkungan perusahaan serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan. Dimensi kebutuhan sosial diukur dengan indikator banyaknya rekan kerja dan saling membantu. Dimensi kebutuhan penghargaan diukur dengan pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi serta menghargai pendapat dari karyawan. Kebutuhan aktualisasi diri diukur dengan adanya kritik dan saran dari atasan untuk mengembangkan diri serta pemberian motivasi dari atasan.

D. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Sayekti, dkk., (2011) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang

yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Lussier (2008) dalam Sayekti, dkk., (2011) kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan pekerjaan itu sendiri, gaji, pertumbuhan dan naiknya mobilitas, supervisi, teman sekerja, serta sikap terhadap kerja.

Penelitian Sayekti, dkk., (2011) mengukur kepuasan kerja menggunakan lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, teman sekerja, dan sikap terhadap kerja. Sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aprilia (2015), kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap keamanan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap atasan.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengutip dari teori Lussier (2008) yaitu berdasarkan dimensi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan terhadap sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, serta kepuasan terhadap kesempatan berkembang. Pada penelitian ini pengukuran kepuasan kerja menggunakan keempat dimensi tersebut karena dimensi-dimensi tersebut mampu mewakili secara keseluruhan mengenai kepuasan kerja karyawan. Selain hal tersebut peneliti menggunakan ketiga dimensi ini didasarkan atas pertimbangan seperti kesesuaian dengan obyek penelitian, tenaga, waktu serta biaya yang tersedia.

E. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2008) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Wibowo (2008) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Segala sesuatu yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil menjadi fokus dalam manajemen kinerja. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil kerja, tetapi termasuk juga proses pekerjaan itu berlangsung.

1. Perencanaan Kinerja

Wibowo (2008) menjelaskan bahwa titik awal dari siklus manajemen kinerja disebut dengan perencanaan kinerja. Perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi menjadi dasar untuk melakukan perencanaan kinerja.

2. Pelaksanaan Kinerja

Setelah perencanaan kinerja dibuat dan disepakati oleh manajer dan pekerja, maka langkah selanjutnya adalah implementasi kinerja. Tidak hanya MSDM yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, melainkan terdapat sumber daya lainnya (Wibowo, 2008).

3. Pengukuran Kinerja

Wibowo (2008) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan hanya untuk mengukur apa yang relevan dan penting. Menurut Hasibuan (2005), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta menilai perilaku karyawan.

Penilaian perilaku karyawan terdiri dari penilaian kejujuran, kerja sama, loyalitas, kepemimpinan, kesetiaan, partisipasi dan dedikasi karyawan. Penilaian perilaku relatif lebih sulit dibandingkan dengan penilaian hasil kerja. Penilaian perilaku tidak memiliki standar fisiknya, sedangkan penilaian hasil kerja memiliki standar fisik yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian.

Nanda (2014) mengukur kinerja karyawan menggunakan dimensi kualitas dan kuantitas. Pengukuran dimensi kualitas menggunakan indikator pelaksanaan pekerjaan dengan tepat dan cepat serta meminimumkan tingkat kesalahan pada saat bekerja. Dimensi kuantitas dapat diukur berdasarkan indikator target kerja dan volume pekerjaan. Rahmawati (2009) melakukan pengukuran kinerja menggunakan dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dan dimensi ketepatan waktu. Dimensi kuantitas menggunakan indikator jumlah output yang dihasilkan dan target perusahaan. Dimensi kualitas dapat dilihat menggunakan indikator kualitas produk dan kesalahan. Dimensi ketepatan waktu dapat dilihat menggunakan indikator efisiensi waktu dan ketepatan waktu kerja.

Pada penelitian ini data kinerja karyawan diukur menggunakan dua dimensi yaitu ketepatan waktu dari hasil dan kualitas dari hasil. Dimensi ketepatan waktu diukur menggunakan dua indikator, yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target dan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dimensi kualitas dari hasil diukur menggunakan dua indikator yaitu hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan dan hasil pekerjaan karyawan tidak pernah mengecewakan perusahaan.

4. Evaluasi Kinerja

Wibowo (2008) menyatakan bahwa hasil kinerja atau prestasi kerja dapat diketahui apabila proses kinerja telah selesai dilaksanakan. Evaluasi kinerja memiliki peranan penting untuk memfokuskan dan mengarahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

F. Penelitian Terdahulu

Penjelasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu (penelitian yang sudah dilakukan). Penelitian terdahulu yang dimasukkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Resume Penelitian
1.	Menges, et al (2000)	<i>When Job Performance is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation.</i>	Variabel Independen: Motivasi Keluarga Variabel Dependen: Kinerja Metode Analisis: Multilevel Structural Equation Modelling	Penelitian yang mengejutkan sedikit telah meneliti implikasi motivasi keluarga. Peneliti mengusulkan agar motivasi keluarga meningkatkan kinerja, dengan meningkatkan energi dan mengurangi stress, dan ini sangat penting. Secara khusus, kami menemukan bahwa motivasi keluarga meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Hawkins (1978)	<i>Organizational Career Stage as a Moderator of the Satisfaction-Performance Relationship</i>	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan dan kinerja. Kesimpulan bahwa pekerja produktif adalah mereka yang paling banyak merasakan kepuasan kerja.

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

3.	Eggers (2017)	<i>Motivation and Ability? A Behavioral Perspective on the Pursuit of Radical Invention in Multi-Technology Incumbents</i>	<p>Variabel Independen: Motivasi dan Kemampuan</p> <p>Variabel Dependen: Penemuan Teknologi (Kinerja)</p>	Kami memeriksa peran perusahaan incumbent dalam mengembangkan teknologi radikal. Penemuan kami berpendapat bahwa motivasi untuk mengejar penemuan radikal akan terjadi terkuat saat kinerjanya cukup di bawah aspirasi, dan akan melemahnya kinerja baik secara substansial berada di bawah aspirasi atau kenaikan
4.	Lumantow, et al (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT Deho Canning Bitung.	<p>Variabel Independen Motivasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Moderasi Masa Kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis Regresi Berganda & MRA.</p>	<p>Pertama: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Kedua: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Ketiga: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Keempat: Hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.</p>

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

5.	Kurniadi (2012)	Pemberian Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).	<p>Variabel Independen: Kompensasi dan Motivasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode Analisis: Analisa Statistik Korelasi Rank Spearman.</p>	Korelasi antara variable kompensasi dan motivasi sangat kuat terhadap kinerja.
6.	Rahmawati (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)	<p>Variabel Independen Motivasi Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja</p> <p>Metode Analisis Path Analysis Regresi Linear</p>	<p>Pertama: Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.</p> <p>Kedua: Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

7.	Rahmawati (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)	<p>Variabel Independen Motivasi Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen Kepuasan Kerja</p> <p>Metode Analisis Path Analysis Regresi Linear.</p>	<p>Pertama: Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.</p> <p>Kedua: Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>
8.	Sayekti dkk (2011)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi terhadap Kinerja.	<p>Variabel Independen: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi.</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja.</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi</p>	<p>Pertama: Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping.</p> <p>Kedua: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping.</p>
9.	Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.	<p>Variabel Independen: Kepemimpinan, komunikasi, Motivasi, Kedisiplinan.</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi</p>	<p>Variabel Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalog.</p>

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

10	Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Komatsu Ramunufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan.	<p>Variabel Independent: Kepemimpinan, komunikasi, Motivasi Kerja, Kedisiplinan.</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja Karyawan.</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi Berganda.</p>	Motivasi pada penelitian terdiri dari beberapa factor yaitu biaya, pasar, kenyamanan, manfaat, akses pasar, pasar local, mempertahankan pangsa pasar luar negeri, insentif pemerintah. Sedangkan variable kepuasan terkait mengenai biaya, akses untuk impor/akses, stabilitas lingkungan, keuntungan. Hasil penelitian ini responden Bahrain merasa puas terhadap kinerja secara keseluruhan. Motivasi, kepuasan serta kinerja merupakan variable yang saling terkait dalam usaha <i>joint venture</i> .
11..	Peterson (2004)	<i>On the Relationship between Initial Motivation, and satisfaction and performance in Joint Ventures.</i>	<p>Variabel Independent: Motivasi dan Kepuasan Kerja.</p> <p>Variabel dependen: Kinerja</p>	

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

12.	Ritz (2014)	<i>Public Service Motivation and Performance: a Critical Perspective.</i>	Variabel Independen: Motivasi Variabel dependen: Kinerja.	Penelitian ini bertujuan melihat pentingnya motivasi pelayanan public untuk kinerja organisasi. Metode yang dilakukan peneliti yaitu pertama melakukan tinjauan sistematis yang diterbitkan penelitian empiris, setelah itu peneliti melakukan penelitian empiris. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dari motivasi pelayanan public dengan kinerja.
13.	Nauman (2011)	<i>Customer Satisfaction and Business Performance: a firm-level analysis.</i>	Variabel Independen: Kepuasan Variabel Dependen: Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan pelanggan dan berbagai matrix kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan analisis longitudinal. Hasil temuan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan dengan kinerja dari perusahaan.

Tabel 14. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

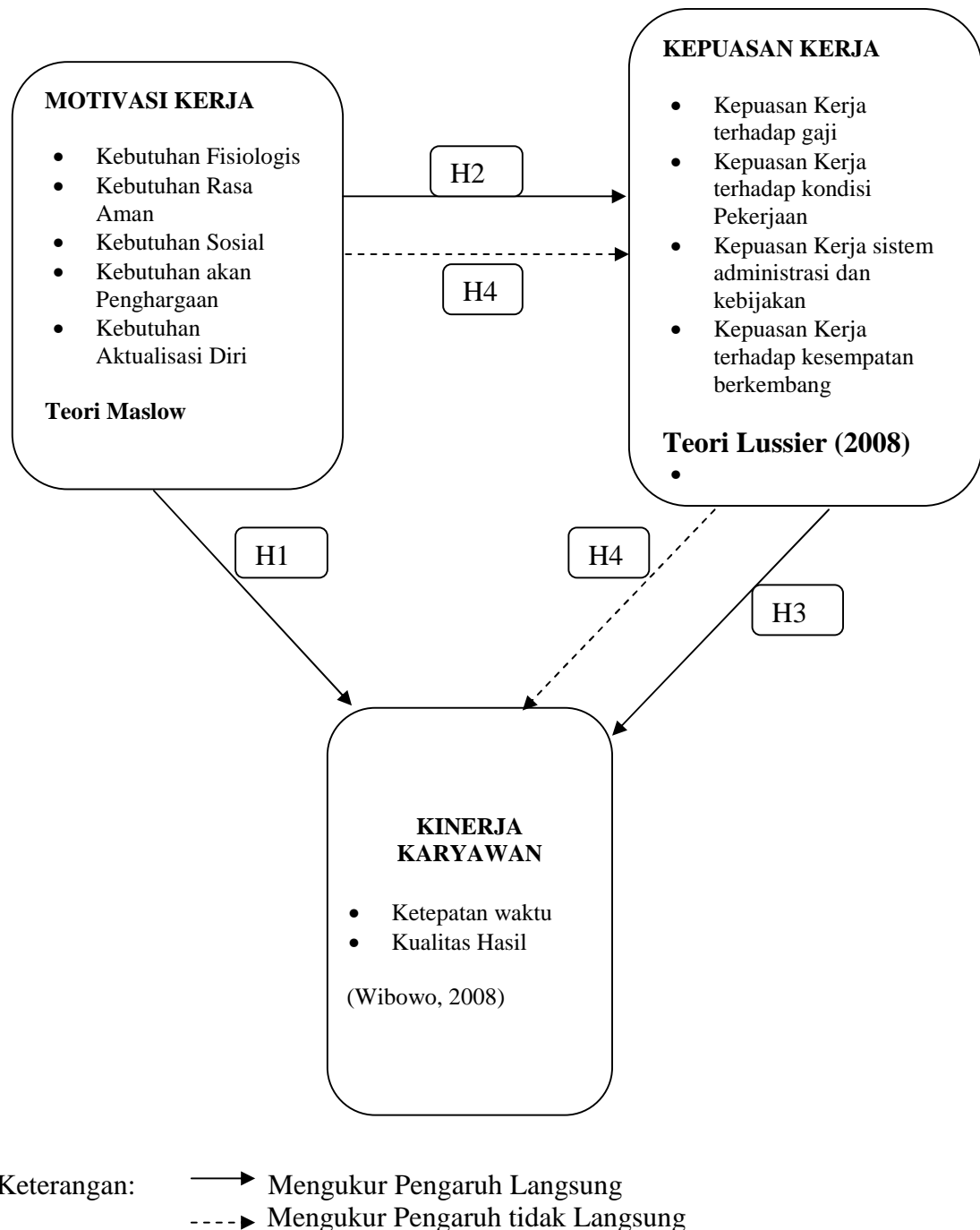
14.	Neira (2016)	<i>Exploring the Relations Among Servant Leadership, Intrinsic Motivation and Performance in an Industrial Sales Setting.</i>	Variabel Independen: Kepemimpinan, Motivasi. Variabel Dependen: Kinerja.	Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan wawasan tentang mekanisme mediasi melalui dirasakan gaya kepemimpinan mempengaruhi penjual perilaku proaktif dan adaptif. Hasil menunjukkan bahwa manajer penjualan dapat mempromosikan perilaku yang lebih proaktif dan adaptif antara staf penjualan.
-----	--------------	---	---	---

G. Kerangka Pemikiran

Karyawan yang berkualitas atau yang berprestasi dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Harlie (2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan menurut Risky (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini diteliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah, Site Komerling

Kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja perusahaan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini

adalah analisis jalur (*path analysis*). Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Laju Perdana Indah.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dimediasi oleh kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus karena penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi dari daerah penelitian. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 134 karyawan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini terletak di divisi I dan divisi IV PT Laju Perdana Indah, Site Komerling Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur (OKUT) Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan PT Laju Perdana Indah merupakan perusahaan agribisnis yang cukup besar serta hanya pada dua divisi tersebut yaitu divisi I dan IV data kinerja karyawan yang diizinkan perusahaan untuk diakses guna penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2017.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian agar lebih mudah diukur dan diteliti. Definisi operasional dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang ada di dalam penelitian, selain itu definisi operasional juga dapat menjelaskan mengenai skala pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut.

Defenisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) (Berdasarkan Teori Maslow)	Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. 	Likert
Kepuasan Kerja (M) (Robbins and Judge, 2007)	sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja terhadap Gaji. 2. Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan itu Sendiri. 3. Kepuasan Kerja terhadap sistem administrasi dan kebijakan perusahaan. 4. Kepuasan Kerja terhadap Kesempatan Berkembang. (Lussier, 2008) 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Wibowo (2008) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Kualitas dari Hasil 	Likert

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan dua variabel yaitu dimensi faktor pemeliharaan dan dimensi faktor motivasi.

a. Dimensi Kebutuhan Fisiologis

Dimensi ini menjelaskan mengenai faktor-faktor yang memfokuskan pada kebutuhan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dimensi ini diukur berdasarkan beberapa indikator sebagai berikut.

- **Penyediaan Sarana dan Prasarana**

Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana di lingkungan perusahaan dengan tujuan mendukung agar karyawan dapat bekerja efektif sehingga hasil pekerjaan akan optimal. Sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan antara lain mobil, traktor, motor, computer, kantor, pabrik, masjid, sekolah, dan lainnya. Penilaian untuk indikator ini menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral/cukup setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju.

- **Pemberian Jam Istirahat**

Jam kerja karyawan sudah diatur oleh dinas ketenagakerjaan, dan perusahaan harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Setiap hari karyawan bekerja dari jam 07.00 sampai dengan jam 17.00, untuk siang hari diberikan jam istirahat 2 jam yaitu dari jam 12.00-14.00 WIB. Jika hari Sabtu karyawan hanya bekerja setengah hari sampai jam 11.00.

Untuk mengukur indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral/cukup setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Dimensi ini menjelaskan mengenai keamanan yang dirasakan oleh karyawan. Diukur dengan indikator sebagai berikut.

- **Rasa Aman dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Indikator ini menjelaskan mengenai keamanan dari karyawan setiap melaksanakan pekerjaan di lokasi pekerjaan. Di perusahaan perkebunan tidak jarang terjadi konflik dengan warga sekitar mengenai kekuasaan lahan. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh indikator ini. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak aman, 2= tidak aman, 3=cukup aman, 4=aman, 5= sangat aman.

- **Pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan**

Karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan sanksi oleh perusahaan melalui pengawasan dari atasannya. Tujuan diberikan sanksi ini agar karyawan dapat termotivasi bahwa mereka akan selalu bekerja dengan benar sesuai dengan aturan perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa aman ketika sudah bekerja dengan benar. Untuk mengukur indikator ini menggunakan lima kategori yaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral/cukup setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju.

c. **Kebutuhan Sosial**

Dimensi ini diukur berdasarkan indikator sebagai berikut.

- Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja

Dalam setiap pekerjaan membutuhkan hubungan yang baik. Hubungan yang baik dapat dilihat dengan adanya komunikasi antar rekan kerja. Komunikasi ini penting dalam mendiskusikan penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan, pemberian semangat dari atasan, penjelasan mengenai pekerjaan dari atasan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya, dan sebagainya. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai dengan harapan, 3=cukup sesuai dengan harapan, 4= sesuai dengan harapan, 5= sangat sesuai dengan harapan.

- Saling membantu bila terjadi masalah

Hubungan sosial antar karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan seharusnya membantu karyawan lainnya ketika karyawan lain sedang menghadapi masalah, dengan begitu hubungan sosial di lingkungan kerja akan terjaga. Untuk mengukur indikator ini menggunakan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4= sesuai, 5= sangat sesuai.

d. Dimensi Kebutuhan Penghargaan.

Dimensi ini menjelaskan mengenai penghargaan prestise yang diberikan kepada karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah.

- Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi karyawannya. Pengakuan ini akan membuat karyawan merasa dihargai perusahaan sehingga semangat kerja karyawan akan terjaga

dengan baik. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai dengan harapan, 3=cukup sesuai dengan harapan , 4= sesuai dengan harapan, 5= sangat sesuai dengan harapan.

- Menghargai Pendapat

Setiap divisi memiliki cara koordinasi dengan timnya. Salah satunya setiap bulan atau setiap ada masalah pekerjaan maka akan diadakan *meeting* untuk menyelesaikannya. Setiap pendapat karyawan dalam *meeting* tersebut sangat penting dan dapat berpengaruh terhadap motivasi dari karyawan tersebut. Pada indikator ini diukur berdasarkan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4= sesuai, 5= sangat sesuai.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri dapat diartikan dengan cara menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Indikator untuk mengukur dimensi ini adalah

- Saran dan Kritik untuk pengembangan

Pengembangan kemampuan dari setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh masukan atau saran yang diberikan oleh atasannya. Pemimpin atau atasan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dari bawahannya. Pemimpin dapat memberikan kritik dan saran kepada karyawan bawahannya dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dari karyawan tersebut. Penilaian indikator ini

menggunakan 5 kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4= sesuai, 5= sangat sesuai.

- **Motivasi dari Atasan**

Selain kritik dan saran, motivasi yang diberikan dari atasan kepada bawahannya sangat penting. Adanya motivasi yang diberikan, akan menambah semangat kerja karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai dengan harapan, 3=cukup sesuai dengan harapan, 4= sesuai dengan harapan, 5= sangat sesuai dengan harapan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak puas selama dia bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan beberapa dimensi yaitu kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap pekerjaan, kepuasan kerja terhadap sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, dan kepuasan kerja terhadap kesempatan berkembang.

a. Kepuasan Kerja terhadap Gaji

Kepuasan kerja terhadap gaji menunjukkan apakah karyawan merasa puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan kepadanya sebagai balas jasa. Gaji setiap karyawan berbeda disesuaikan dengan pekerjaan dan jabatannya. Dimensi ini terdiri dari dua indikator.

- Puas terhadap Gaji yang diterima

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima berbeda-beda. Gaji yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan golongan dari setiap karyawan. Indikator ini diukur menggunakan lima indikator yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai dengan harapan, 3=cukup sesuai dengan harapan , 4= sesuai dengan harapan, 5= sangat sesuai dengan harapan.

- Penggajian selalu Tepat Waktu

Sistem penggajian diperusahaan ini dilakukan dengan sistem transfer ke rekening karyawan. Jadwal penggajian dilakukan pada tanggal 25 di setiap bulannya. Namun jika ada gangguan atau masalah administrasi pemberian gaji karyawan dapat berubah tanggalnya. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai dengan harapan, 3=cukup sesuai dengan harapan , 4= sesuai dengan harapan, 5= sangat sesuai dengan harapan.

b. Kepuasan Kerja terhadap Kondisi Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan menggambarkan apakah karyawan merasa puas dengan keadaan pekerjaan yang selama ini ia jalankan. Dimensi ini terdiri dari beberapa indikator.

- Peralatan yang digunakan Perusahaan

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan membutuhkan adanya peralatan yang mampu menunjang terselesaikannya pekerjaan tersebut. Peralatan tersebut antara lain: traktor, *dumb truck*, alat berat, komputer, alat komunikasi, dan sebagainya. Penilaian indikator ini berdasarkan

lima kategori yaitu 1= sering sekali rusak, 2= sering rusak, 3=cukup sering rusak , 4=jarang terjadi kerusakan, 5= tidak pernah rusak.

- Fasilitas yang diberikan Perusahaan

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan fasilitas kepada karyawan disesuaikan dengan jabatan dari karyawan. Fasilitas yang diberikan dapat berupa kendaraan dinas, rumah dinas, pelatihan, perjalanan dinas, dan lainnya. Dengan adanya pemberian fasilitas, diharapkan karyawan akan merasa puas dan karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai dengan yang diharapkan, 2= tidak sesuai dengan yang diharapkan, 3=cukup sesuai dengan yang diharapkan, 4= sesuai dengan yang diharapkan, 5= sangat sesuai dengan yang diharapkan.

- Kepuasan terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman atau tidak nyaman bagi karyawan itu bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari temperature di lingkungan kerja, kondisi tanah, kondisi udara, polusi, dan sebagainya. Indikator ini diukur menggunakan lima kategori yaitu yaitu 1= sangat tidak sesuai dengan yang diharapkan, 2= tidak sesuai dengan yang diharapkan, 3=cukup sesuai dengan yang diharapkan, 4= sesuai dengan yang diharapkan, 5= sangat sesuai dengan yang diharapkan.

c. Kepuasan terhadap Sistem Administrasi dan Kebijakan Perusahaan

Dimensi ini menggambarkan kepuasan karyawan terhadap Sistem Administrasi dan Kebijakan Perusahaan. Dimensi ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut.

- Mematuhi aturan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peraturan yang berlaku di perusahaan ini, apakah peraturan tersebut mempersulit kerja karyawan atau mendukung dari kerja karyawan. Penilaian indikator ini dilihat berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat sulit untuk dipatuhi, 2= sulit untuk dipatuhi, 3=cukup sulit untuk dipatuhi, 4=mudah dan mendukung, 5= sangat mendukung kerja karyawan.

- Sistem administrasi mendukung aktivitas kerja karyawan

Perusahaan memiliki sistem administrasi yang bertujuan mempermudah dan mendukung segala aktivitas kerja dari karyawannya. Sistem administrasi dapat berupa sistem kehadiran, sistem pelaporan, sistem pelaksanaan kerja, dan sebagainya. Lima kategori yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah 1= sangat tidak sesuai dengan yang diharapkan, 2= tidak sesuai dengan yang diharapkan, 3=cukup sesuai dengan yang diharapkan, 4= sesuai dengan yang diharapkan, 5= sangat sesuai dengan yang diharapkan.

- Penilaian kerja dilakukan objektif oleh Perusahaan

Karyawan setiap tahunnya akan dinilai oleh masing-masing atasannya.

Hal ini ditunjukkan agar karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya setiap tahunnya. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan rasa puas atau tidak puas dari karyawan. Untuk mengukur indikator ini menggunakan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai dengan yang diharapkan, 2= tidak sesuai dengan yang diharapkan, 3=cukup sesuai dengan yang diharapkan, 4= sesuai dengan yang diharapkan, 5= sangat sesuai dengan yang diharapkan.

d. Kepuasan terhadap Kesempatan untuk Berkembang

Dimensi menggambarkan keadaan karyawan merasa puas atau tidak terhadap kesempatan untuk berkembang yang tersedia. Dimensi ini terdiri dari dua indikator.

- Kesempatan Jenjang Karir

Setiap karyawan profesional memiliki mimpi untuk berkarir dan sukses di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berkarir karena dengan adanya kesempatan ini karyawan akan merasa puas dan akan loyal terhadap perusahaan. Penilaian indikator ini berdasarkan lima kategori yaitu 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

- Kesempatan menunjukkan Kemampuan

Karyawan yang ingin memiliki jenjang karir harus mampu menunjukkan kemampuan yang dimiliki kepada perusahaan. Karyawan tersebut harus mampu memanfaatkan kesempatan yang diberikan kepadanya. Kesempatan yang diberikan ini dapat memberikan kepuasan dari karyawan. Penilaian indikator ini dikategorikan dalam lima kategori, 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan termasuk proses saat berlangsungnya pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan pada penelitian terdiri dari 2 dimensi yaitu ketepatan waktu dari hasil dan kualitas dari hasil kerja. Masing-masing dimensi memiliki dua indikator penilaian.

a. Ketepatan waktu

Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi ini terdiri dari dua indikator.

- Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab atau target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melampaui targetnya maka karyawan akan mendapatkan poin lebih besar. Penilaian indikator ini dikategorikan dalam lima kategori, 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai, 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

- Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Setiap karyawan memiliki target waktu dalam menyelesaikan dan melaporkan hasil pekerjaannya. Karyawan dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Penilaian indikator ini dikategorikan dalam lima kategori, 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai , 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

b. Kualitas dari Hasil

Perusahaan menginginkan hasil kerja dari setiap karyawannya untuk selalu maksimal. Untuk memastikannya, setiap tahun kinerja karyawan akan selalu dinilai untuk dilakukan perbaikan jika diperlukan. Dimensi ini dibagi menjadi dua indikator.

- Hasil Pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan

Perusahaan memiliki standar kualitas yang diinginkan, begitu juga dengan hasil produksi tanaman tebu dan gula PT Laju Perdana Indah. Apabila karyawan mampu melampaui standar kualitas yang ditentukan perusahaan, karyawan akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian indikator ini dikategorikan dalam lima kategori, 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai , 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

- Hasil Pekerjaan Tidak Pernah Mengecewakan

Standar yang ditentukan perusahaan merupakan cara agar kinerja karyawan memiliki standar yang sama setiap karyawan. Jika hasil kerja karyawan dibawah dari standar perusahaan, maka hasil pekerjaan itu perlu diperbaiki ke depannya dan akan mengecewakan perusahaan. Penilaian indikator ini

dikategorikan dalam lima kategori, 1= sangat tidak sesuai, 2= tidak sesuai, 3=cukup sesuai , 4=sesuai, 5= sangat sesuai.

C. Jenis Data dan Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan PT Laju Perdana Indah. Data primer dalam penelitian ini meliputi karakteristik individu dan kedisiplinan karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari perusahaan yaitu data kinerja karyawan, serta data dari instansi lain.

Responden pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di divisi I dan IV. Pada penelitian ini responden sebanyak 134 karyawan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Menurut Wirartha (2006), wawancara merupakan pembicaraan yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai. Pada penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Laju Perdana Indah dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Untuk mengetahui kuesioner atau alat ukur yang baik maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

E. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat disiplin dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kedisiplinan serta mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.

Pada penelitian ini, menggunakan alat analisis SMART PLS. Pengujian realibilitas, uji validitas dan uji efek mediasi dilakukan dengan alat analisis SMART PLS. Metode SEM merupakan sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen), dan variabel- variabel tersebut berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi atau diukur langsung. SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis factor (*factor analysis*), model structural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Motivasi karyawan PT Laju Perdana Indah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan semakin tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan semakin baik.
2. Kepuasan kerja karyawan PT Laju Perdana Indah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan karyawan yang semakin tinggi akan diikuti dengan kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Motivasi karyawan PT Laju Perdana Indah berpengaruh terhadap kepuasan karyawan., berarti kepuasan karyawan dapat tercipta jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja di PT Laju Perdana Indah.
4. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Laju

Perdana Indah sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya dapat menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja seperti mengadakan *family gathering*, hal ini dapat memengaruhi rasa saling membantu sesama karyawan. Dengan begitu hubungan sesama rekan kerja akan semakin baik dan dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik bagi karyawan PT Laju Perdana Indah.
2. Perusahaan sebaiknya memperbarui sistem administrasi, seperti sistem kehadiran bagi karyawan yang bekerja dilapangan. Perusahaan dapat menerapkan sistem kehadiran di lapangan bagi karyawan yang bekerja di luar kantor, selain itu sistem administrasi perusahaan sebaiknya ditingkatkan secara *online* sehingga karyawan dapat mengakses sesuatu yang dibutuhkan lebih mudah. Seperti pengajuan cuti, melihat pencapaian kinerja dibandingkan target, melihat informasi gaji dan sebagainya. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan semakin baik dan dapat berdampak positif ke kinerja karyawan tersebut.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar perusahaan, serta atasan harus selalu mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahannya agar kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. in G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp.295–236). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Harlie, M. 2011. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (4) : 860-867.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kurniadi, F. 2012. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah”. *Skripsi*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Lumantow, R.Y., Tewal, B., Lengkong, V.P.K. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT Deho Canning Company Bitung”. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Lussier, R.N. 2008. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Muhidin, S. A. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung.
- Nanda, E. F. 2014. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nasution, A.O. 2015. “Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Karya Mebelindo Lampung Selatan. Universitas Lampung. Lampung.
- Naumann, Paul Williams Earl. 2011."Customer Satisfaction and Business Performance: a Firm-level Analysis", *Journal of Services Marketing*, Vol. 25 Iss 1 pp. 20 – 32.

- Neira, Belén Bande Pilar Fernández-Ferrín Concepción Varela-Neira Carmen Otero. 2016," Exploring the relationship among servant leadership, intrinsic motivation and performance in an industrial sales setting ", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 31 Iss 2 pp. 219 - 231
- Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart, P.M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Peterson, Ali K. Al-Khalifa S.E. 2004,"On the Relationship between Initial Motivation, and Satisfaction and Performance in Joint Ventures", *European Journal of Marketing*, Vol. 38 Iss 1/2 pp. 150 – 174
- PT Laju Perdana Indah. 2015. *Peraturan Perusahaan Periode 2015-2016*. PT Laju Perdana Indah. Jakarta.
- Rahmawati K. T. 2009. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Reza, R.A. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Risky, N. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Kebun Bagian Plantation Group II di PT Great Giant Pineapple". *Skripsi*. Universitas Lampung. Lampung.
- Ritz, N.P.A. 2014. "Public Service Motivation and Performance : a critical perspective", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 2 Iss 1 pp. 57 – 79.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2007. *Organizational Behavior*. 12th edition. Pearson Prentice-Hall. New Jersey.
- Sarwono, J. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Sayekti, W. D., E. T. Sule, M. Kusman, dan Hilmiana. 2011. *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. Unpad Press. Bandung.
- Sekretariat Dewan Gula Indonesia. 2013. *Hasil Giling Tahun 2013*. Sekretariat Dewan Gula Indonesia. Jakarta.
- Sujarweni, V.W. dan P. Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirartha, I. M. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Andi. Yogyakarta.
- Yusuf, H.T. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan”. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10 (1) :49-58.