

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

HAIRA AL MAZIDAH SIREGAR¹, WILLY YUSNANDAR²

¹Program Studi Sarjana Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238

hairaalmazidah1@gmail.com
willyyusnandar@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan pada kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (4) pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. adapun sampel yang dilakukan menggunakan sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (reliabilitas dan validitas) dan model struktural (r-square, f-square dan analisis jalur). Pengolahan data menggunakan program software SmartPLS 3 For Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.713 dan P-Values 0.000 (<0.05). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.477 dan P-Values 0.000 (< 0.05). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.263 dan P-Values 0.034 (< 0.05). Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan dengan hasil yang diperoleh adalah 0.188 dengan P-Values 0.043 < 0.05 (signifikan).

Kata Kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

THE EFFECT OF JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE ABILITY IN MEDIATION OF JOB SATISFACTION AT PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

ABSTRACT

Performance is the result or achievement of employees' work both in quality and quantity of employees during a certain period of time in carrying out their job duties according to the responsibilities assigned to them. Improving employee performance really requires encouragement from several factors, namely factors that come from within the employee itself and from the leadership or company in order to realize the hopes and goals of the company. This research will discuss about employee performance, work motivation and job satisfaction. This study aims to determine: (1) the effect of work motivation on employee job satisfaction at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (2) the effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (3) the effect of job satisfaction on employee performance. at PT Herfinta Farm and Plantation Medan, (4) the effect of job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan. as for the samples carried out using saturated sampling. The number of respondents in this study were 77 respondents. Data collection techniques in research using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used the analysis of measurement models (reliability and validity) and structural models (r-square, f-square and path analysis). Data processing using the SmartPLS 3 For Windows software program. The results of this study prove that the effect of work motivation on employee job satisfaction at PT Herfinta Farm and Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by the path coefficient = 0.713 and P-Values 0.000 (<0.05). The effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by path coefficient = 0.477 and P-Values 0.000 (<0.05). The effect of job satisfaction on employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan is positive and significant with the results obtained by path coefficient = 0.263 and P-Values 0.034 (<0.05). Job satisfaction is an intervening variable or mediates the effect of work motivation on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan with the results obtained is 0.188 with P-Values 0.043 <0.05 (significant).

Keywords: *Work motivation, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang kuat harus dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuknya sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan.

Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia harus memenuhi klasifikasi yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan (Kasmir, 2016).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan

organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012).

(Bangun, 2012) mengemukakan bahwa "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan".

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas, berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan berdasarkan tentang kinerja karyawan, antara lain: 1) Kinerja para karyawan belum efektif karena tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik; 2) Ketepatan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai sehingga menurunnya kinerja karyawan; 3) Masih ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan; 4) Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan dipengaruhi dari perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

Melihat permasalahan-permasalahan tentang kinerja seperti diatas, maka pimpinan perusahaan

perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu: 1) Faktor individu (*personal factors*) meliputi keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja. 3) Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*) berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. 4) Faktor sistem (*system factors*) berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. 5) Faktor situasi (*contextual/situational factors*) terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Faktor-faktor kinerja yang dikemukakan diatas cukup banyak, dalam penelitian ini tidak semua faktor tersebut akan diteliti, tetapi hanya dua faktor saja yaitu: (1) Motivasi menurut (Darmadi, 2018); (2) Kepuasan kerja menurut (Rivai et al., 2008).

Menurut (Kadarisman, 2012) mengemukakan "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimaksud yaitu berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan karyawan secara

keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya (Rivai et al., 2008).

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Motivasi Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan**".

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi & Mashar, 2019).

(Rivai et al., 2008) mengemukakan "Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan".

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut: 1) Kualitas (mutu); 2) Kuantitas (jumlah); 3) Waktu (jangka waktu); 4) Penekanan biaya; 5) Pengawasan; 6) Hubungan antar karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2012).

Sementara itu motivasi dapat

diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Bismala, Arianty, & Farida, 2017). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya menurut (Hasim, 2019) dibedakan atas : 1) Faktor didalam diri individu (intern), yaitu : (a) Usia; (b) Kematangan; (c) Tingkat pendidikan; (d) Keinginan dan harapan pribadi; (e) Kebutuhan; (f) Kelelahan dan kebosanan; (g) Kepuasan kerja. 2) Faktor diluar diri individu (ekstern), yaitu : (a) Lingkungan kerja yang menyenangkan; (b) Kompensasi yang memadai; (c) Supervisi yang baik; (d) Adanya penghargaan atas prestasi; (e) Status dan tanggungjawab; (f) Peraturan yang berlaku; (g) Budaya organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) indikator motivasi kerja meliputi : 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Prestasi kerja, 5) Pengakuan dari atasan, 6) Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya".

Menurut (Noor, 2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor menurut (Rivai et al., 2008) Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu yaitu : 1) Keprbadian. Seperti aktualisasi diri, kemampuan

menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan; 2) Status dan senioritas, makin tinggi hierarkis didalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas; 3) Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya; 4) Kepuasan individu didalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan yang tinggi.

Indikator yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menurut (Luthans, 2011) yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri. 2) Gaji. 3) Promosi; 4) Pengawasan; 5) Rekan kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi pada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan, perusahaan dapat memilih cara untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pariyanti et al., 2019) dan (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) dan (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan tentu saja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang

tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karyawan akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Jufrizen, 2017); membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Rizkayani, 2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung tidak dimediasi kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) dan (Pariyanti et al., 2019) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Gambar 1. memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja. Diasumsikan, jika motivasi tinggi maka kepuasan kerja tinggi, kemudian jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja juga tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi atau mengantarai hubungan motivasi dengan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan

penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Santosa, 2018) “Penelitian asosiatif bermakna sebuah hubungan, hubungan yang dimaksud yaitu korelasi antara satu fenomena atau variabel dengan fenomena atau variabel yang lain yang terdapat dalam sebuah sampel yang diambil dalam sebuah populasi”. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja.

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SmartPLS. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)* Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: 1) Realibilitas dan validitas konstruk; 2) Diskriminan validitas. Berikut ini hasil pengujiannya:

1) Reliabilitas Dan Validitas Konstruk

Pengertian reliabilitas dan validitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: 1) Variabel X1 (motivasi kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.827 > 0.6$; 2) Variabel X2 (kepuasan kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.865 > 0.6$; 3) Variabel Y (kinerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.851 > 0.6$.

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut : 1) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai

Heretroit-Monotrait Ratio 0.866 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); 2) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.764 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); 3) dan variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.690 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).

2. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)* menggunakan 5 pengujian, yaitu: 1) *R-square*; 2) *F-square*; 3) Analisis Jalur terdiri dari: (a) Pengaruh Langsung, (b) Pengaruh Tidak Langsung, (c) Total Efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

1) *R-square*

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-square* adalah :

1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → maka model adalah substansial (kuat); 2) Jika nilai R^2

(adjusted) = 0.50 → maka model adalah moderate (sedang); 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25

→ maka model adalah lemah (buruk).

Kesimpulan dari pengujian *R-square* pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut: 1) *R-square Adjusted Model Jalur I* = 0.501 artinya kemampuan variabel X1 (motivasi kerja) dalam menjelaskan X2 (kepuasan kerja)

adalah sebesar 50.1% dengan demikian model tergolong moderat (tidak buruk/sedang); 2) *R-square Adjusted Model Jalur II* = 0.461 artinya kemampuan variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 46.1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2) *F-Square*

Pengukuran *f-square* atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-square* adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai f^2 = 0.02 → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; 2) Jika nilai f^2 = 0.15 → efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; 3) Jika nilai f^2 = 0.35 → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. *F-square*

	X1	X2	Y
X1		1.032	0.213
X2			0.065
Y			

Kesimpulan nilai *f-square* dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut : 1) Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai f^2 = 1.032 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; 2) variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai f^2

= 0.213 maka efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; 3) variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.065$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain : (a) pengaruh langsung; (b) pengaruh tidak langsung; dan (c) total efek. Berikut ini hasil pengujiannya:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap X2 (Kepuasan Kerja); pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

1) Koefisien jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; (b) jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

2) Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (a) jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan; (b) jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 4.11 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain : (1) X1 terhadap X2: koefisien jalur = 0.713 dan *P-*

Values 0.000 (<0.05), artinya pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap X2 (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Y: koefisien jalur = 0.477 dan *P-Values* 0.000 (<0.05), artinya pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : koefisien jalur = 0.263 dan *P-Values* 0.034 (<0.05), artinya pengaruh X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.

Gambar 2. Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) dapat dilihat pada gambar diatas.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah : 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung; 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/kepuasan kerja) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/motivasi kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai pengaruh tidak

langsung yang terlihat pada tabel 4.12 pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y$ adalah 0.188 dengan *P-Values* $0.043 < 0.05$ (signifikan), maka $X2$ (kepuasan kerja) memediasi pengaruh $X1$ (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja).

c. Total Efek (*Total Effect*)

Total efek (*total effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018).

Kesimpulan dari nilai total efek pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut: 1) Total efek untuk hubungan $X1$ (motivasi kerja) dan $X2$ (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.713; 2) total efek untuk hubungan $X1$ (motivasi kerja) dan Y (kinerja) adalah 0.664; 3) total efek untuk hubungan $X2$ (kepuasan kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.263.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.713 dan *P-Values* $0.000 (< 0.05)$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pariyanti et al., 2019) dan (Rizkayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.477 dan *P-Values*

$0.000 (< 0.05)$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Garaika, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.263 dan *P-Values* $0.034 (< 0.05)$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan

bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.188 dengan *P-Values* $0.043 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerjadapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan terhadap motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pariyanti et al., 2019) menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan yaitu: Bagi PT Herfinta Farm And Plantation Medan, disarankan untuk dapat mempertahankan pemberian motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan agar kinerja karyawan

lebih meningkat dan merasa puas atas perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

INTERNET

- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Rizkayani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kompensasi Dan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(2), 151–164.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

JURNAL

- Alpi, M. F., & YUSNANDAR, W. (2018). Studi kebijakan hutang: Antaseden dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Berutu, R. A. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan* (Doctoral dissertation).
- Kinanti, A. P., & Willy Yusnandar, S. E. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Narasindo Mitra Prima The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation Of Employee Performance At PT. Narasindo Mitra Prima.
- Yusnandar, W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pt. Perkebunan nusantara iv medan* (Doctoral dissertation, UMSU).