KEPUASAN KERJA MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN BERDAMPAK PADA KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII MUARA ENIM

SKRIPSI

Nama : Muhammad Aldi Novalliandi

Nim : 212016111

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

KEPUASAN KERJA MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN BERDAMPAK PADA KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII MUARA ENIM

Untuk Memenuhi Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Muhammad Aldi Novalliandi

Nim : 212016111

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Muhammad Aldi Novalliandi
NIM	: 212016111
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **Kepuasan Kinerja Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

Muhammad Aldi Novalliandi

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Kepuasan Kerja Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Berdampak pada Kinerja PT. Perkebnunan Nusantara VII Muara Enim
Nama	: Muhammad Aldi Novalliandi
NIM	: 212016111
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2020

Pembimbing I,

Dr. Diah Isnaini Asiati SE,MM
NIDN : 0207046301/652717

Pembimbing II,

Mister Candera, S.Pd,M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Zalcha Trihandayani,S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO:

“ Berbuat baik kepada semua orang, jika balas kebaikan ataupun keburukan itu urusan dia dengan Allah SWT “

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT ku persembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- Kedua orang tuaku bapak Asriel Deni dan ibu Nenti Hunaini tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.
- Saudara kandungku satu satunya yaitu Niken Meydiah Putri yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepadaku
- Dosen Pembimbingku Dr. Diah Asiati. SE, MM dan Mister Candra. S.Pd ,M.Si yang telah membantu dan membimbingku
- Keluarga Besarku
- Sahabat Terdekatku ,Adam , Ghina, Budi, Avis , Emik, Luluk, Nina, Enggal. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.
- Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Alasan mengapa manajemen SDM penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi adalah melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Manajemen SDM juga mampu membantu perusahaan dalam memperbaiki kontribusi positif dari para tenaga kerja

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Asriel Deni, dan Ibu Nenti Hunaini yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penuulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli,. S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016 - 2020.
4. Zaleha Trihandayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 – 2024

5. Dr. Diah Asiati SE, M.M Pembimbing 1 dan Mister Candra. S.Pd,M.Si Selaku Sekretaris PRogram Studi srkaligus Pembimbing 2 dalam penyusunan skripsi
6. HRD PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang telah membantu melakukan penelitian
7. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang telah membantu dalam mengisi koesioner
8. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis

Muhammad Aldi Novalliandi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DATAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

BAB 1 PENDAHULUAN ……. 1

A. Latar Belakang Masalah ……. 1

B. Rumusan Masalah …… 8

C. Tujuan Penelitian …… 8

D. Manfaat Penelitan …… 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS …….. 10

A. Landasan Teori …….. 10

B. Penelitian Sebelumnya …… 20

C. Kerangka Pemikiran …… 22

D. Hipotesis ……. 23

BAB III METODE PENELITIAN …… 24

A. Jenis Penelitian …….. 24

B. Lokasi Penelitian …… 25

C. Operasional Variabel ……. 26

D. Populasi dan Semple ……. 27

E. Data yang diperlukan …… 29

F. Metode Pengumpulan Data ……... 30

G. Analisi dan Teknik Analisis …….. 31

H. Jadwal Penelitian ……

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .. 40

A. Hasil Penelitian …… 40

B. Pembahasan Hasil Penelitian ……... 59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN …… 67

A. Simpulan …….. 67

B. Saran …… 68

DAFTAR PUSTAKA …….. 69

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Produksi Kelapa Sawit .....

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....

Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....

Tabel III.3 Kriteria Kecocokan Model …….

Tabel IV.1 Uji Validitas .....

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ...

Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (X) .....

Tabel IV.7 Motivasi Kerja (Z) .....

Tabel IV.8 Kepuasan Kerja (Y) .....

Tabel IV.9 Tahap Pertama .....

Tabel IV.10 Tahap Kedua .....

Tabel IV.11 Uji Realibilitas Konstruk .....

Tabel IV.12 Hasil Kecocokan Model.....

Tabel IV.13 Komposisi Pengaruh ……...

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Frekuensi Jawaba Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat MAGANG

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Muhammad Aldi Novalliandi/212016111/2020/ Kepuasan Kerja Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Berdapak Pada Kinerja PT. Perkebunan Nuasantara VII Muara Enim/ Manajemen SDM

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?. 2) Apakah kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara VII Muara Enim?. 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?. 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?.jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik*Proportionate Stratified Random Sampling*.Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer.Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yng digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukan bahwa 1).Hasil uji hipotesis membuktikan, Ada kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di desa Panang Jaya Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. 2).Hasil uji hipotesis membuktikan, Ada kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di desa Panang Jaya Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. 3).Hasil uji hipotesis membuktikan, Ada motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. 4).Hasil uji hipotesis membuktikan, Ada kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Aldi Novalliandi / 212016111/2020 / Job Satisfaction Affects Work Motivation and Rests on the Performance of PT. Nuasantara VII Muara Enim Plantation / HR Management

The formulation o problem in this research are 1) Did job satisfaction affect the work motivation of employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?. 2) Did performance satisfaction affect the performance of employees of PT. Nuasantara VII Muara Enim Plantation?. 3) Did work motivation affect employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim ?. 4) Did job satisfaction affect work motivation which had impact on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim ?. This type of research was associative. The sample was used 53 people with the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data in this research was primary data. The method for collecting the data used questionnaire. The technique for analyzing the data used Structural Equation Modeling (SEM).

The result showed that 1). The hypothesis test result proved, There was job satisfaction that affects the work motivation of the employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) in Panang Jaya village, Muara Enim Regency, South Sumatra. 2). The hypothesis test result proved, There was job satisfaction affects the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) in Panang Jaya village, Muara Enim Regency, South Sumatra. 3). The hypothesis test result proved, There was work motivation that affects the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. 4). The hypothesis test result proved, There was job satisfaction that affects work motivation which had impact on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Keywords: job satisfaction, work motivation, performance

PENGESAHAN
NO. A10 /Abstract/LB/UMP/VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki perana utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktifitas perusahaan sehari-hari. Walaupun perusahaan memiliki tujuan dan rencana perusahaan yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia.Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Peran sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut,

pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal hal ini dicerminkan lewat kinerja.

Menurut Wibowo (2016:7), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara menjelaskannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.Kinerja juga sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses perkerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya, menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif, Sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan - persyaratan atribut yang disepakati.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.Pengelolaan tersebut tidak terlepas dari faktor karyawan yang di harapkan berprestasi dalam

pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali akativitas perusahaan.Demi mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat aktif.Diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap karyawan atas pemberian tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai.Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan giat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi yang sangat rendah maka karyawan akan tidak semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas individu.

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai (2005 : 455) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan 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.

Selain dan motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.Kepuasan Kerja menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro 2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Salah satu daerah penyuplai hasil perkebunan di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki potensi cukup besar untuk pengembangan industri hulu yang berbahan baku hasil pertanian adalah kabupaten Muara Enim. Khususnya untuk perkebunan kelapa sawit yang menunjang sektor perindustrian dan menyuplai bahan mentah pada proses produksi pengolahan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di Desa Panang jaya, Muara Enim. Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan.Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim kurang optimal bisa dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada table berikut :

Tabel 1.1

Produksi Buah Kelapa Sawit Tahun 2003-2017

PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim

NO	Tahun	Produksi CPO	Presentase

				Pencapaian Target
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1.	2013	27.370	25.472	(93%)
2.	2014	27.490	27.684	(101%)
3.	2015	29.100	25.373	(87%)
4.	2016	26.523	21.979	(83%)
5.	2017	28.015	24.023	(85%)

Sumber : Data PT. Perkebunan Nusantara VII Muara

Dapat dilihat dari tabel di atas, produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim ini sering mengalami penurunan, ini ditandai yang menyebabkan kinerjanya belum maksimal. Karyawan kurang memiliki peluang untuk memperoleh karir lebih tinggi karena penempatan karyawan pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Selain itu masalah lain dalam hubungan dengan alat atau sarana prasarana meskipun ketersediaannya mencukupi tapi karyawan tidak selalu menggunakan helm atau topi, sarung tangan dan sepatu saat bekerja agar pekerjaan jadi lebih optimal. Perusahaan juga kurang dalam hal perawatan mesin yang mengakibatkan mesin tersebut mudah rusak.

Fenomena kinerja juga ditandai dengan kurangnya kompetensi karyawan, karyawan yang lalai dan kurang hati-hati dalam mengoperasikan alat atau sarana seperti penggunaan mensin screw pres penggolaan kelapa

sawit menjadi minyak dan karyawan diharapkan mencapai minimal 50 tandan/hari dari jam 07:00 sampai 14:00. tetapi karyawan banyak yang tidak mampu menyelesaikan target tersebut. Akibatnya produksi menjadi terhambat yang biasanya memproduksi 14.220 ton sebulan.

Kinerja di atas dikarenakan motivasi karyawan yang belum maksimal Motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara 7 Muara Enim yang kurang baik, dilihat dari kondisi pencahayaan dibeberapa tempat kerja kurang seperti ruang kantor yang memiliki sekat menyebabkan pencahayaan tidak optimal dan ruangan produksi yang luas sehingga penerangan kurang merata ke setiap sudut. Rendahnya gaji yang masih di bawah UMR yaitu sebesar Rp. 2,600.000.Gaji UMR Rp.3.200.000 (*sumber karyawan pt. perkebunan nusantara VII*) bahkan pemberiannya seringkali tidak sesuai dengan aturan atau tidak sesuai tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tanggal 2 tetapi diberikan tanggal 5.Bahkan pernah terjadi setelah satu bulan tanggal ditetapkan gaji karyawan baru menerima gaji.dengan kata lain perusahaan sering telat memberikan gaji untuk karyawan, sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja. Selain itu juga kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan seperti masih ada karyawan yang menunda pekerjaan sehingga terlambat dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan contohnya masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian adminitrasi.

Selain motivasi kinerja juga disebabkan oleh kepuasan kerja, Dalam hubungan dengan kepuasan kerja dalam masalah yang dihadapi adalah masih adanya penempatan pekerjaan karyawan yang belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, misalnya lulusan teknik ditempatkan pada bagian keuangan yakin bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran. karyawan juga kurangnya pengawasan pimpinan kepada karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karena merasa kurang diperhatikan. Motivasi lain atau kurangnya kedekatan antar sesama rekan kerja yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak optimal terlihat dari komunikasi antara karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, makan perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Kepuasan Kerja Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Berdampak Pada Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?
2. Apakah kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nuasantara VII Muara Enim?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara enim.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Dari penelitin tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Tempat Penelitian

   Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.Meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Hady Syofian 2018.*Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus pada gurusmpit putra cendekia citayam)* (http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40357/1/HADI%20SOFYAN-FEB.pdf)

I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015).*Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar,* (https://media.neliti.com/media/publications/44761-ID-pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-di-denpa.pdf)

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

Mohammad Rifky Bagus PratamaMochammad Al MusadieqGunawan Eko Nurtjahjono 2017. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan giant hypermarket mall Olympic garden malang),* (https://media.neliti.com/media/publications/87948-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf)

Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.

Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.2018).

Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi (2018). Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Alfabeta. Bandung.

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.