

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI PT SAMORA USAHA JAYA**



**SKRIPSI**

**Nama : Gilang Vanestia  
NIM : 212021295**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI PT SAMORA USAHA JAYA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Gilang Vanestia  
NIM : 212021295**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gilang Vanestia  
NIM : 212021295  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi  
di PT Samora Usaha Jaya

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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, April 2026

  
Gilang Vanestia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang


**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya

Nama : Gilang Vanestia  
NIM : 212021295  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.  
NIDN. 0207046301

Pembimbing II



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.  
NIDN. 1005068902

Mengetahui,  
Dekan

Dr. Zaleha Prihandayani, S.E., M.Si.CHRO.  
NIDN. 0229057501



Dr. Zaleha Prihandayani, S.E., M.Si.CHRO.  
NIDN. 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta berdebatlah mereka dengan cara yang lebih baik, sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.”

(QS. An- Nahl : 125)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”

(Ustadz Hanan Ataki)

“Ketika sudah memulai dan bermimpi maka harus dimenangkan dan diwujudkan jangan pernah mundur hanya dengan alasan tapi gapailah dengan semangat kerja keras.” (Penulis)

### Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, (Ayah Risal Sunita dan Ibu Cikwa) yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/I (Benni Guntara, Sagita Fitrijaya dan Eka Fitrijaya) yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah Risal Sunita dan Ibu Cikwa) telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Terimakasih kepada Penelaah Seminar Proposal Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.Si. dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. atas saran dan masukan dalam perbaikan Proposal Penelitian.

5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Samora Usaha Jaya, terimakasih telah memberikan izin penelitian dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot*

*Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Palembang, April 2026



Gilang Vanestia

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiii</b>
<b><i>Abstract</i>.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	34

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	78
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>80</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Capaian Kinerja .....	4
Tabel I.2 Contoh Kolaborasi yang Kurang Optimal .....	5
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	53
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	56
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	58
Tabel IV.10 Path Analysis Model 1 .....	61
Tabel IV.11 Model Summary .....	61
Tabel IV.12 Path Analysis Model 2.....	62
Tabel IV.13 Model Summary .....	63
Tabel IV.14 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	65
Tabel IV.15 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar III.1 Diagram Jalur .....	39
Gambar IV.1 Path Analysis Model 1 .....	62
Gambar IV.2 Path Analysis Model 2 .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi t
- Lampiran 8. Sertifikat AIK
- Lampiran 9. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 10. Sertifikat SKPI
- Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 12. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13. Surat Penelitian
- Lampiran 14. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Gilang Vanestia/212021295/2026/Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Samora Usaha Jaya sebanyak 105 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Samora Usaha Jaya. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samora Usaha Jaya. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samora Usaha Jaya. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Gilang Vanestia/212021295/2026/The Effect of Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT Samora Usaha Jaya.***

*This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Samora Usaha Jaya. The population in this study was all 105 employees of PT Samora Usaha Jaya. The sample size was 52 respondents, calculated using the Slovin formula with a 5% margin of error. The sampling technique used was cluster sampling. The analysis technique used was path analysis. The results showed a significant effect of work motivation on job satisfaction at PT Samora Usaha Jaya. There was a significant effect of work motivation on employee performance at PT Samora Usaha Jaya. There was a significant effect of job satisfaction on employee performance at PT Samora Usaha Jaya. There was a significant effect of work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Samora Usaha Jaya.*

***Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi berperan sebagai penggerak utama sekaligus penentu keberhasilan dan kemajuan organisasi. SDM merupakan faktor penting yang harus mendapat perhatian dari seluruh pihak terkait agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain SDM, terdapat pula berbagai faktor lain yang saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sebagai penggerak utama, peran manusia dalam organisasi semakin terasa penting terutama dalam era pembangunan nasional saat ini. Hampir seluruh output atau hasil kerja organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, SDM sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan berbagai program organisasi.

Salah satu kajian penting dalam SDM adalah masalah kinerja. Kinerja organisasi secara keseluruhan mencerminkan kinerja kelompok dan kinerja kelompok mencerminkan kinerja setiap individu karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Kasmir (2019:189). Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal, (Hartatik, 2018:160). Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi

serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

PT. Samora Usaha Jaya adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan penghasil minyak yang dapat diandalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan minyak hasil olahan lainnya. PT Samora merupakan anak dari PT Samora Usaha Makmur grup yang beralamat Jalan Lintas Tulung Selapan, Cengal Ujung Tanjung Kec Tulung Selapan Oki dengan nomor perusahaan 71-88627. Menghasilkan buah kelapa sawit. PT Samora Usaha Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit Perkebunan yang di dirikan pada tahun 2013 mulai pengusuran dan menanam kelapa sawit, PT Samora Usaha Jaya mempunyai banyak cabang cabang besar salah satunya di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Perkebunan kelapa sawit ini kurang lebih 1 tahun sudah bisa memanen hasil perkebunan dan bisa memanen sekitar 3 sampai 4 kali dalam 1 tahun.

Kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan belum bisa dikatakan maksimal berdasarkan hasil pencapaian jika dibandingkan dengan terget yang ingin dicapai masih belum melebihi target yang sudah ditetapkan, berikut secara ringkas ditunjukkan pada tabel I.1 sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Laporan Capaian Kinerja PT Samora Usaha Jaya**

<b>Tahun</b>	<b>Luas (ha)</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi Pencapaian (Ton)</b>	<b>Capaian (%)</b>
<b>2020</b>	4.072,89	8.940	9.007	107%
<b>2021</b>	4.072,89	9.260	9.081	98%
<b>2022</b>	4.072,89	9.350	9.103	97%
<b>2023</b>	4.072,89	9.470	9.144	96%
<b>2024</b>	4.072,89	9.470	9.012	95%

Sumber. PT Samora Usaha Jaya tahun 2025

Menurut data pada Tabel I.1 terlihat bahwa capaian target mengalami penurunan dan belum bisa melebihi target yang sudah ditetapkan. Secara kuantitas pencapaian target produksi kelapa sawit di PT Samora Usaha Jaya masih belum optimal. Selain itu permasalahan lain ditemukan bahwa secara kualitas hasil pengolahan kelapa sawit juga masih banyak terjadi buah restant atau tidak selesai selama pengolahan sehingga mempengaruhi kualitas hasil minyak CPO yang dihasilkan. Permasalahan lain ditemukan pada pengawasan oleh mandor yang belum berjalan efektif, dan tidak dilakukan secara rutin sehingga masih ada karyawan yang tidak mengikuti SOP pekerjaan seperti tidak melakukan pengecekan suhu perebusan atau tekanan mesin secara berkala. Kondisi ini menandakan perlunya peningkatan sistem pengawasan baik dari asisten produksi maupun mandor yang bertugas agar kinerja dapat mencapai target produksi dan menjaga kualitas hasil olahan kelapa sawit sesuai standar perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan data dan informasi di atas, peneliti melakukan wawancara lebih lanjut dengan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi yang menunjukkan indikasi adanya masalah.

Permasalahan lain muncul juga terjadi pada kepuasan kerja adanya masalah pada indikator pekerjaan dimana kurangnya inovasi dari ide – ide yang sering tidak mendapat tanggapan dari rekan kerja atau atasan seperti saat apel pagi sering disampaikan untuk pembersihan area tempat kerja secara rutin setiap hari agar lantai atau tangga tidak licin namun tidak dilakukan. Selain itu atasan kurang antusias mendukung ide yang disampaikan karyawan. Masalah lain pada indikator rekan kerja yang tidak membantu pekerjaan kalau bukan bagiannya dan masih banyak rekan kerja yang tidak saling mendukung dalam pekerjaan seperti pada jam pergantian shift. Masalah lain terjadi pada indikator komunikasi dimana komunikasi antar bagian dari loading ramp ke bagian rebusan kurang berjalan dengan baik sehingga sering terjadi kesalahan sehingga kolaborasi antar tim belum optimal . Akibat menurunnya kepuasan kerja karyawan menurunkan semangat kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

**Tabel I.2**  
**Contoh Kolaborasi yang Kurang Optimal**

No	Contoh Kesalahan	Relasi
1	Operator perebusan dan petugas loading ramp tidak berkoordinasi mengenai jadwal pengisian lori rebusan sehingga proses perebusan tertunda	Antar karyawan
2	Bagian maintenance menemukan kerusakan tapi tidak segera melapor ke asisten produksi	Antar pimpinan
3	Jadwal shift diubah tanpa koordinasi pada mandor atau karyawan	Antar pimpinan dan karyawan

**Sumber: Hasil Wawancara, Tahun 2025**

Permasalahan pada kinerja serta kepuasan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dikarenakan adanya masalah pada indikator tunjangan dimana sistem pemberian tunjangan tidak melihat kontribusi karyawan dalam bekerja dan tidak sesuai beban kerja karyawan sehingga karyawan yang bekerja lebih berat merasa tidak dihargai secara adil seperti karyawan yang bekerja lembur lebih lama namun mendapat tunjangan sama besarnya dengan karyawan yang bekerja sebentar, menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu balas jasa berupa gaji keluar sering terlambat tidak sesuai tanggal yang telah ditetapkan yaitu setiap tanggal 4 dan terkadang terlambat sampai tanggal 6 dikarenakan penarikan data absen dari payroll belum selesai, situasi ini membuat karyawan merasa tidak tenang dan kehilangan kepercayaan terhadap perusahaan karena sistem penggajian yang tidak selalu tepat waktu. Fasilitas kerja seperti peralatan yang tidak terlalu diperhatikan jika ada yang rusak sehingga jarang diganti seperti helm dan sepatu safety sehingga peralatan keamanan masih belum digunakan secara konsisten seperti di area produksi.

Masih berhubungan dengan motivasi, pengakuan atau penghargaan karyawan menyatakan motivasi seperti penghargaan kurang diberikan saat karyawan bekerja dengan baik dan mencapai target yang sudah ditetapkan. Misalnya adanya karyawan dibagian operator *loading ramp* yang bekerja dengan rajin, disiplin dan teliti dalam menjalankan tugas untuk memastikan buah sawit tertata rapi untuk masuk kedalam mesin perebusan namun tidak mendapat pengakuan atau penghargaan dari atasan. Selain itu pencapaian seperti berhasil memperbaiki mesin yang mengalami kerusakan dan mencegah kerugian akibat

mesin trouble, karyawan tidak mendapatkan pengakuan atau penghargaan sehingga mengurangi orientasi mencapai hasil terbaik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Samora Usaha Jaya.**

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samora Usaha Jaya?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi di PT Samora Usaha Jaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samora Usaha Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi di PT Samora Usaha Jaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat di jadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, L., & Rosdiana, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRILL). *Bandung Conference Series*, 187 - 194 Vol 2 (1).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, K., & John, W. N. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Endra, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dazzel. *Jurnal Among Makarti*, 50 - 61 Vol 14 (2).
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill.
- Prabowo, A. D., Hardjo, S., & Rangkuti, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1067 - 1082 Vol 6 (1).
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1 - 11 Vol 1 (3).
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor - Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish Digital.

- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer Behavior Edisi 11 Global Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sihombing, R. F., Jamaluddin, Lase, M. M., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1413 - 1426 Vol 5 (2).
- Sopary, M. I., & Setiawan, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukanda Djaya Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 127 - 136 Vol 3 (2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijono, S. (Oktober 2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.