

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Sinar Permata Agro

Andre Maulana^{1*}, Okki Trinanda²

¹⁻²Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: kentaoni08@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Sinar Permata Agro. The background of this research is based on the phenomenon of unachieved production targets, substandard harvest quality, and high rates of employee tardiness. This research uses a quantitative method with a causal design. The population and sample consisted of 85 permanent harvest employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The findings show that work motivation does not have a direct significant effect on employee performance. However, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction acts as a full mediator in the relationship between work motivation and employee performance. The implication of this study suggests that management cannot rely solely on motivating employees to improve performance; they must actively create job satisfaction through fair compensation, adequate field infrastructure, and supportive supervision to achieve optimal harvest targets.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Mediation; Palm Oil Harvesters; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Sinar Permata Agro. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena tidak tercapainya target produksi, kualitas hasil panen yang belum memenuhi standar, serta tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal. Populasi dan sampel berjumlah 85 karyawan tetap bagian panen dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai mediator sempurna (full mediation) dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menyarankan bahwa manajemen tidak dapat hanya mengandalkan motivasi untuk meningkatkan kinerja, melainkan harus secara aktif menciptakan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil, perbaikan infrastruktur lapangan, dan pengawasan yang suportif guna mencapai target panen yang optimal.

Kata Kunci: Karyawan Panen Kelapa Sawit; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Mediasi; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri perkebunan kelapa sawit yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama pencapaian target produksi. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, kinerja karyawan bagian panen memiliki peranan sangat penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Namun, berdasarkan data dari PT Sinar Permata Agro selama periode 2023–2025, realisasi produksi belum pernah mencapai target yang ditetapkan, dengan capaian hanya berkisar antara 75,0% hingga 80,8%. Selain itu, tingkat produksi yang tidak memenuhi standar kualitas masih relatif tinggi, mencapai 27,7% pada tahun 2024, yang diperburuk oleh tingginya tingkat keterlambatan kehadiran karyawan bagian panen hingga

59,4%. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian panen masih belum optimal dan memerlukan penanganan strategis. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial yang diduga memengaruhi kinerja, di mana karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar. Namun, motivasi saja tidak cukup jika tidak diiringi dengan kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap kompensasi, rekan kerja, dan pengawasan. Terdapat celah penelitian (*gap analysis*) dari studi terdahulu mengenai hubungan ketiga variabel ini; beberapa penelitian menemukan kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja, sementara studi lainnya menyatakan tidak ada efek mediasi atau pengaruh langsung yang signifikan. Selain itu, kajian peran mediasi kepuasan kerja pada karakteristik pekerja kasar lapangan seperti pemanen kelapa sawit masih sangat terbatas dibandingkan sektor jasa atau pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian panen PT Sinar Permata Agro, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berlandaskan pada *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan, yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dalam konteks ini, motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan pengawasan. Sementara itu, kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan pemanen dalam mencapai kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama sesuai standar perusahaan. Berdasarkan tinjauan berbagai penelitian terdahulu yang relevan, motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, serta mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja itu sendiri secara teoritis mendorong peningkatan kinerja. Lebih jauh, teori SDT dan beberapa temuan empiris sebelumnya mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja dapat mengambil peran mediasi yang kuat, di mana dorongan motivasi harus terlebih dahulu mewujudkan dalam bentuk kepuasan kerja agar berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap bagian panen di tiga wilayah operasional PT Sinar Permata Agro yang berjumlah 85 orang. Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 300 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh 85 karyawan dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1-5 via Google Form, yang didukung oleh data sekunder berupa dokumentasi target produksi dan absensi perusahaan. Alat analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian R-square, *Goodness of Fit*, dan *Path Coefficients* menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menguji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data lapangan dilaksanakan pada bulan Juli 2026 di lingkungan PT Sinar Permata Agro. Proses evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa setelah penghapusan tiga indikator yang tidak valid (EP6, EP10, dan JS10), seluruh indikator tersisa memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Uji validitas diskriminan juga terpenuhi karena nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) seluruh variabel berada di bawah batas 0,90, sementara uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70. Evaluasi *inner model* menghasilkan nilai R-square sebesar 0,692 untuk Kepuasan Kerja dan 0,387 untuk Kinerja Karyawan, yang berarti model ini memiliki kemampuan prediksi tingkat sedang. Hasil pengujian hipotesis dengan analisis *Path Coefficients* disajikan secara ringkas pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*).

Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,095	0,376	0,707	Ditolak
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,832	13,405	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,541	2,290	0,022	Diterima

Berdasarkan Tabel 1, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya dorongan motivasi internal pemanen tidak secara otomatis meningkatkan tonase buah yang dipanen apabila kondisi lapangan seperti infrastruktur jalan rintis yang buruk atau peralatan kerja yang tidak memadai menjadi kendala. Hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya namun sejalan dengan temuan Riyanto et al. (2021) dan Rustandi et al. (2024). Di sisi lain, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan prinsip *Self-Determination Theory* di mana dukungan atasan dan fasilitas menciptakan pengalaman kerja yang positif. Kepuasan kerja juga terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang berarti pemenuhan rasa keadilan dalam sistem kompensasi dan pengawasan mendorong pemanen untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara sempurna (*full mediation*) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja baru dapat memberikan dampak nyata terhadap pencapaian target produksi manakala karyawan terlebih dahulu merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap lingkungan dan manajemen pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan panen PT Sinar Permata Agro secara langsung. Namun, motivasi kerja secara positif memengaruhi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator sempurna (*full mediation*), yang menegaskan bahwa dorongan motivasi harus dikonversi menjadi kepuasan kerja terlebih dahulu agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Implikasi praktis dari temuan ini menyarankan agar manajemen PT Sinar Permata Agro tidak hanya berfokus pada motivasi psikologis, melainkan wajib menciptakan kepuasan kerja melalui perbaikan infrastruktur jalan rintis di blok panen, penerapan sistem pembayaran premi yang transparan dan adil, serta penyediaan alat kerja yang aman. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai R-square pada variabel kinerja (38,7%), yang menunjukkan adanya faktor-faktor dominan lain di luar model. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas lingkup objek penelitian dan menambahkan variabel operasional lapangan seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), disiplin, serta beban kerja fisik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada jajaran manajemen dan seluruh karyawan PT Sinar Permata Agro yang telah memberikan izin, waktu, serta partisipasi aktifnya dalam pengumpulan data. Artikel ini merupakan bagian dari hasil riset skripsi di Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, I. (2004). *Statistik: Konsep dasar & aplikasinya*. Kencana.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Ali Iqbal, M., Badawi Saluy, A., & Yusuf Hamdani, A. (2021). The effect of work motivation and work environment on employee performance mediated by job satisfaction (At PT ICI Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>
- Dharmawan, F., & Kurniawan, D. (2023). Influence of work motivation, occupational health and safety on employee performance of PT Cipta Abadi Jaya Trans with job satisfaction as mediating variable. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 95–103. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.196>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 514–538. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haji, W. H. (2018). Determinants of work motivation and its implication on performance of permanent lecturers of private universities with accreditation institution A in Kopertis Region III. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 8–14. <https://doi.org/10.32479/irmm.7107>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Muhdor, I., Sumarsono, T. G., & Sunardi, S. (2024). An examination of the impact of spiritual leadership and work motivation on employee performance as measured by job satisfaction at the Bahrul Maghfirah Cinta Indonesia Foundation in Malang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(9). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v7-i09-44>
- Muis, M. A., & Amrison, A. (2021). Analysis of the effect of discipline, job satisfaction, and work motivation to employee performance at PT Pos Indonesia, Central Jakarta Branch.

Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 2(3), 502–512. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3>

- Pongtuluran, A. K., & Marewa, J. B. (2026). Training effectiveness and work motivation on employee performance: The mediating effect of job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(2), 2251–2262. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i2.5161>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rustandi, D., Wulandari, A., & Edy, S. (2024). The influence of work discipline and work motivation on job satisfaction with employee performance as mediation at PT Jagat Sejahtera Abadi Kota Bekasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 2519–2528. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, R., Abbas, B., & Nur, M. (2025). The mediating role of job satisfaction in the relationship between work motivation and employee performance: Evidence from a government institution. *Society*, 13(1), 553–572. <https://doi.org/10.33019/society.v13i1.819>
- Wang, X.-H. F., Kim, T.-Y., & Lee, D.-R. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership. *Journal of Business Research*, 69(9), 3231–3239. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.026>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Yang, Y., Lee, P. K. C., & Cheng, T. C. E. (2016). Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*, 171, 275–288. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.08.006>
- Yuli Indah Fajar Dini, R. (2024). Impact of job satisfaction as mediation on the performance of Generation Z employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1607–1623. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.915>