

The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Performance With Commitment As An Intervening Variable Of Ptpn Ii Sei Semayang Employees

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Terhadap Karyawan Ptpn Ii Sei Semayang

Deny Pratama ¹⁾; Yohny Anwar ²⁾; Darmilisani ³⁾

^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: ¹ deny030613@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Motivation, Stisfaction, Comitmen

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis brand, fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Primadona Service Station. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 65 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis PLS-SEM berganda dengan program Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada PTPN II Sei Semayang. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen pada PTPN II Sei Semayang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang. Kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang. Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang. Kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

ABSTRACT

This study aims to analyze brand, facilities and service quality on customer satisfaction at Primadona Service Station. This study uses a quantitative method involving 65 employees as respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using multiple PLS-SEM analysis with the Smart PLS 4 program. The results of this study indicate that Motivation has a positive and significant effect on commitment at PTPN II Sei Semayang. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on commitment at PTPN II Sei Semayang. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PTPN II Sei Semayang. Satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance at PTPN II Sei Semayang. Commitment has a positive and insignificant effect on employee performance at PTPN II Sei Semayang. Motivation has a positive and insignificant effect on employee performance through commitment at PTPN II Sei Semayang. Satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance through commitment at PTPN II Sei Semayang.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, organisasi tidak hanya menuntut karyawan untuk bekerja sesuai standar operasional, tetapi juga mampu menunjukkan inisiatif, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan. Menurut (Kasmir, 2021), kinerja adalah hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. *The important role of human resources encourages company management to build a balanced (fair) relationship between management and employees so that the community is motivated to give their best performance* (Darmilisani et al., 2024). Menurut (Kasmir, 2021) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen dan loyalitas. Ketika seluruh faktor tersebut berjalan seimbang, karyawan akan menunjukkan produktivitas yang optimal, tanggung jawab yang tinggi, dan kualitas kerja yang baik. Sebaliknya, apabila karyawan menghadapi tekanan kerja yang berlebihan atau kurang mendapatkan dukungan dari organisasi, maka kinerjanya dapat menurun.

Penelitian ini dilakukan di PTPN II Sei yang merupakan industri manufaktur yang focus melakukan pengelolaan perkebunan tebu dan memiliki pabrik untuk memproduksi gula pasir. Peneliti

melakukan observasi di perusahaan Berdasarkan pada hasil observasi di perusahaan ditemukan fenomena masalah terkait dengan tidak tercapainya produksi tebu pada tahun 2022-2024. Tidak tercapainya produksi tebu tersebut merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan pada hasil observasi di perusahaan dapat diidentifikasi bahwa masalah yang ada di perusahaan yaitu karyawan tidak mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PTPN II Sei Semayang.

Beberapa faktor yang diamati peneliti terkait penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan aspek motivasi kerja (Kasmir, 2021). Motivasi merupakan dorongan yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang sehingga ia bersedia bekerja dengan semangat untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2021). Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja, di mana semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, serta kebutuhan akan penghargaan (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan hasil observasi di perusahaan, terlihat bahwa karyawan sangat membutuhkan pemenuhan motivasi, khususnya dalam bentuk penghargaan atau reward bagi mereka yang menunjukkan kinerja optimal. Kurangnya pemenuhan motivasi tersebut menjadi salah satu indikasi turunnya kinerja karyawan.

Menurut (Kasmir, 2021) selain motivasi, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya maupun kondisi pekerjaannya (Mangkunegara, 2021). Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan dan lingkungan kerja sesuai dengan harapan mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Waruwu & Balqis, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang merasa puas terhadap lingkungan kerja perusahaan, terutama karena kurangnya dukungan dari atasan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen kerja (Kasmir, 2021). Komitmen kerja menggambarkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, termasuk tujuan serta harapannya sebagai bagian dari organisasi tersebut (Robins, 2020). Komitmen menuntut adanya pengorbanan dan pengabdian dari anggota organisasi, sehingga dapat dimaknai sebagai bentuk kesetiaan dalam melaksanakan keputusan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja seseorang, maka semakin besar pula potensi peningkatan kinerjanya. Komitmen kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Kaswan, 2021).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu (Kasmir, 2021). Kinerja merupakan output kerja yang dihasilkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anwar, 2021). Pendapat lainnya juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasibuan, 2021). Sementara itu (Sedarmayanti, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah capaian kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, dilakukan secara sah, tidak melanggar aturan, serta sejalan dengan nilai moral dan etika

Motivasi Kerja

Pengertian dari motivasi kerja menurut (Robins & Judges, 2021) dalam Anwar (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berupaya mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja, sehingga kerap disebut sebagai pendorong munculnya gairah kerja (Anoraga, 2020). Tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan memengaruhi tinggi rendahnya pencapaian prestasinya. Selanjutnya (Hasibuan, 2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk bergerak dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap berbagai karakteristik pekerjaannya (Robins, 2020). Kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan akan mendorong terbentuknya motivasi yang kuat, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Nurhamida & Anwar, 2025). Pendapat lain oleh (Mangkunegara, 2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dukungan atau ketidakdukungan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun kondisi kerjanya.

Komitmen

Komitmen mencerminkan kesediaan seorang karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan pada masa mendatang (Kaswan, 2021). Sementara itu, (Robins & Judges, 2021) menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, termasuk tujuan dan harapan yang ingin dicapainya sebagai bagian dari organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

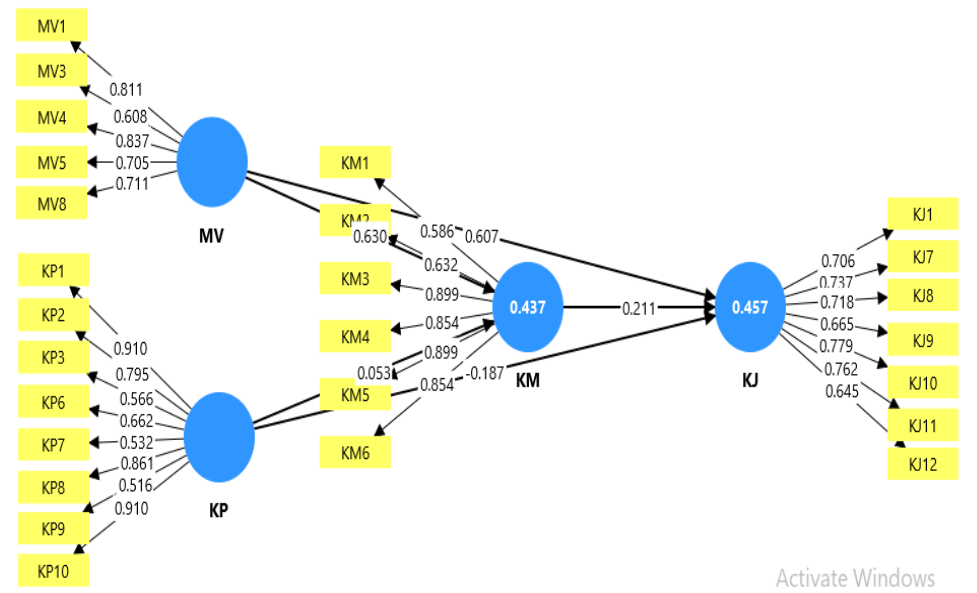
Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang menekankan hubungan sebab-akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih sehingga dapat membangun teori yang mampu menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena (Sugiono, 2021). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PTPN II Sei Semayang yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 65 karyawan tetap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis intervening dengan dukungan perangkat lunak PLS-SEM versi 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Outer Model

Gambar 1. Outer Model



Gambar di atas menggambarkan model pengukuran (outer model) yang menunjukkan hubungan antara konstruk laten dan indikator-indikator reflektifnya, yakni motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja. Untuk menguji validitas konstruk, dilakukan analisis terhadap nilai outer loadings dan AVE. Secara umum, seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loadings* > 0,50 dan AVE > 0,50, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Rincian lengkap hasil pengukuran disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Measurement Model Assessment Result

Variabel	Outer Loadings	CA	CR	AVE
Motivasi		0.789	0.796	0.546
MV1	0.811			
MV3	0.608			
MV4	0.837			
MV5	0.705			
MV8	0.711			
Kepuasan Kerja		0.883	0.936	0.542
KP1	0.909			
KP2	0.795			
KP3	0.570			
KP6	0.662			
KP7	0.532			
KP8	0.861			
KP9	0.516			
KP10	0.910			
Komitmen		0.878	0.879	0.637
KM1	0.857			
KM2	0.916			
KM3	0.911			
KM4	0.897			
KM5	0.950			
KM6	0.854			
Kinerja		0.846	0.881	0.515
KJ1	0.706			
KJ7	0.737			
KJ8	0.718			
KJ9	0.665			
KJ10	0.779			
KJ11	0.762			
KJ12	0.645			

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil Tabel 1 di atas model pengukuran menggunakan SmartPLS versi 4, seluruh konstruk menunjukkan reliabilitas dan validitas konvergen yang sangat baik. Konstruk Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja memiliki nilai *outer loadings* yang semuanya melebihi batas minimum 0.50, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merefleksikan konstraknya secara memadai. Nilai Cronbach's Alpha (CA) Motivasi sebesar 0,789, Kepuasan Kerja sebesar 0,883, Komitmen sebesar 0,878 dan Kinerja sebesar 0,846. Nilai Composit Reliability (CR) Motivasi sebesar 0,796, Kepuasan Kerja sebesar 0,936, Komitmen sebesar 0,879 dan Kinerja sebesar 0,881 dan Average Variance Extracted (AVE) Motivasi sebesar 0,546, Kepuasan Kerja sebesar 0,542, Komitmen sebesar 0,637 dan Kinerja sebesar 0,515 yang lebih besar (> 0.5) yang menunjukkan reliabilitas internal dan validitas konvergen yang sangat kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya pada model struktural.

Tabel 2. Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Komitmen	Kepuasan	Motivasi
Komitmen	0.629		
Kepuasan Kerja	0.303	0.407	
Motivasi	0.779	0.777	0.656

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan Tabel 2 di atas seluruh nilai HTMT antara konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, yang berarti telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki perbedaan konsep yang jelas dan tidak saling tumpang tindih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat validitas diskriminan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap pengujian struktural.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Hubungan	VIF
Motivasi → Komitmen	1.470
Kepuasan → Komitmen	1.470
Motivasi → Kinerja	2.174
Kepuasan → Kinerja	1.475
Komitmen → Kinerja	1.776

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan Tabel 3 di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen berada pada angka di bawah ambang batas maksimum 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara konstruk Motivasi, Kepuasan, Komitmen dan Kinerja sehingga tersebut tidak saling mendistorsi dalam memengaruhi konstruk endogen, sehingga hasil estimasi model dapat dianggap stabil dan dapat diinterpretasikan secara valid.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Komitmen	0.437	0.419
Kinerja	0.457	0.430

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel Komitmen sebesar 0,437, dengan nilai adjusted R-square sebesar 0,419. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan sekitar 43,7% variasi dari konstruk Komitmen. Nilai R-square untuk variabel Kinerja sebesar 0,457, dengan nilai adjusted R-square sebesar 0,430. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen secara simultan mampu menjelaskan sekitar 45,7% variasi dari konstruk Kinerja. Sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Secara umum, nilai R-square ini termasuk dalam kategori sedang (*moderate*) menurut kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup memadai.

Tabel 5. Hasil Uji F-Square

Hubungan Variabel	F-Square
Motivasi → Komitmen	0.479
Kepuasan → Komitmen	0.003
Motivasi → Kinerja	0.312
Kepuasan → Kinerja	0.043
Komitmen → Kinerja	0.046

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai f-square menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap peningkatan nilai R-square pada konstruk endogen Komitmen dan Kinerja. Nilai f-square untuk pengaruh Motivasi terhadap Komitmen sebesar 0.050, yang tergolong dalam kategori sedang, sedangkan pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen sebesar 0.003, yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang lebih substansial terhadap Komitmen dibandingkan Kepuasan Kerja, meskipun keduanya tetap memberikan kontribusi positif terhadap model.

Nilai f-square untuk pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja sebesar 0.312, yang tergolong dalam kategori kecil, sedangkan pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja sebesar 0.043, dan pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja sebesar 0.046 yang masuk dalam kategori kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang lebih substansial terhadap kinerja dibandingkan Kepuasan Kerja dan Komitmen meskipun keduanya tetap memberikan kontribusi positif terhadap model.

Uji Hipotesis

Direct Effect

Tabel 6. Hasil Uji Path Coeffisient (Dirrect Effect)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SDEV)	T -stat	P-values	Hasil
Motivasi → Komitmen	0.630	0.623	0.104	6.053	0.000	Signifikan
Kepuasan → Komitmen	0.053	0.083	0.129	0.411	0.681	Tidak Signifikan
Motivasi → Kinerja	0.607	0.620	0.135	4.507	0000	Signifikan
Kepuasan → Kinerja	-0.187	-0.177	0.133	1.406	0.160	Tidak Signifikan
Komitmen → Kinerja	0.211	0.208	0.148	1.426	0.154	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil uji direct effect maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi terhadap Komitmen = 0,630 (positif), P values =0.000 < 0.05 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.
2. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen = 0,053 (positif), P values =0.681 >0.05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen
3. Motivasi terhadap Kinerja = 0,607 (positif), P values =0.000 <0.05 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Mepuasan kerja terhadap Kinerja = -0,187 (negatif), P values =0.160 >0.05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Komitmen terhadap Kinerja = 0,211 (positif), P values =0.154 >0.05 sehingga variabel komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Indirect Effect

Tabel 3. Hasil Uji Indirrect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SDEV)	T -stat	P-values	Hasil
Motivasi → Komitmen → Kinerja	0.011	0.011	0.034	0.330	0.741	Tidak Signifikan
Kepuasan → Komitmen → Kinerja	0.133	0.131	0.100	0.1332	0.183	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS ver.4

Berdasarkan hasil uji indirect effect maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi terhadap Kinerja melalui Komitmen = 0,011 (positif), P values =0.741 > 0.05 sehingga motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen artinya variabel komitmen tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2. Kepuasan terhadap Kinerja melalui Komitmen = 0,133 (positif), P values =0.183 > 0.05 sehingga kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen artinya variabel komitmen tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values $0.000 < 0.05$ sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Setiawan et al, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang individu di dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja, maka muncul dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik. Perasaan memiliki, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih kuat, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin, produktif, dan konsisten.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values =0.681 >0.05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Suyanto dan Le, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat keterikatan atau loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, meskipun karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan, fasilitas, atau hubungan kerja yang mereka miliki, hal tersebut belum tentu membuat mereka memiliki komitmen yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi atau mendukung tujuan organisasi secara penuh.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values =0.000 <0.05 sehingga variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Waruwu & Balqis, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dan diperkuat oleh hasil penelitian (Waruwu dan Simanullang,2022) yang menyatakan hal yang sama.

Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka terdorong untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi bertindak sebagai pendorong internal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values =0.160 >0.05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Fauzief dan Yanuar, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya tidak selalu mencerminkan tingginya kualitas kinerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas belum tentu otomatis bekerja lebih produktif, lebih efektif, atau lebih berkualitas. Hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja bersifat emosional, sementara kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh tuntutan tugas, kemampuan, dan motivasi kerja. Seorang karyawan bisa saja puas dengan lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik, dan suasana kantor yang menyenangkan, tetapi hal tersebut tidak selalu menjadi pendorong utama baginya untuk meningkatkan hasil kerja.

Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dilihat dari uji hipotesis *path coefficient (direct effect)* dimana nilai dari p values =0.160 >0.05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Tanjung et al, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan emosional, loyalitas, atau rasa memiliki terhadap organisasi tidak selalu mencerminkan tingginya produktivitas atau kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai p values =0.741 > 0.05 sehingga motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen artinya variabel komitmen tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Triyani dan Bastaman, 2025) yang menyatakan bahwa komitmen tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini menandakan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dorongan tersebut tidak sepenuhnya tercermin dalam bentuk peningkatan komitmen terhadap organisasi, sehingga komitmen tidak berperan sebagai jembatan menuju peningkatan kinerja.

Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai dari p values =0.183 > 0.05 sehingga kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen artinya variabel komitmen tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh (Julindrastuti dan Karyadi, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tingkat kepuasan tersebut tidak secara otomatis meningkatkan komitmen organisasi, dan pada akhirnya tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada PTPN II Sei Semayang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen pada PTPN II Sei Semayang.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang.
4. Kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang.
5. Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Sei Semayang.
6. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang.
7. Kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada PTPN II Sei Semayang.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja agar kepuasan karyawan dapat berkomitmen bekerja dengan baik. Berikan pengakuan atas karyawan yang berkomitmen baik berikan pujian, sertifikat, *employee of the month*.
2. Perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja agar komitmen karyawan meningkat dengan menyediakan bonus, tunjangan, atau insentif kinerja yang transparan dengan memastikan gaji dan fasilitas sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja.
3. Motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat dengan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang objektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi.

4. Perusahaan harus memastikan kepuasan kerja karyawan berupa lingkungan kerja yang positif dan suportif agar berdampak pada kinerja karyawan yang baik dengan cara menciptakan suasana kerja yang kompak dan kondusif.
5. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa menjadi bagian penting organisasi dan bangun komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.
6. Perusahaan harus dapat mengupayakan peningkatan motivasi kerja agar karyawan berkomitmen penuh dalam merealisasikan kinerja yang baik bagi perusahaan dengan meningkatkan tunjangan seperti kesehatan, transportasi, atau tunjangan lainnya yang dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.
7. Perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja agar komitmen karyawan dapat terbentuk dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan tugas dan tanggung jawab pada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Rineka Cipta.
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104–115. <https://doi.org/10.56457/jimk.v4i2.31>
- Anwar, Y. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 75–85.
- Darmilisani, Wulandari, D. Y., & Tamba, Y. P. (2024). The Influence of Salary, Work Environment, and Workforce Training on the Performance of the Community in Sunggal Subdistrict, Deli Serdang Regency. *International Journal of Research and Review*, 11(3), 52–57. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240306>
- Fauziek, E dan Yanuar (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Julindrastuti, D dan Karyadi, I (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhamida, N., & Anwar, Y. (2025). *Analysis of the Determinants of Job Satisfaction and Affective Commitment of School Administrative Staff in Deli Serdang Regency*. 1(3), 81–88.
- Robins. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robins, & Judges. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, N., Widyani, A dan Saraswati (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali). *VALUES, Volume 3, Nomor 2*.
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyanto, L, V dan Le, Mei (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Tanjung, R., Romi,H,A Dan Firmansyah, F (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanunpinang. Vol 6 no 1*
- Triyani, A, & Bastaman, A (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Kerja Studi pada P3MD. *Jurnal Sosial dan Sains*, Volume 5 Nomor 9
- Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work

Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *Proceeding International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)*. Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*, 3.