

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Tonduhan

Ega Yohana Br. Sirait, Elperida Sinurat & Mislan Sihite

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: egasirait6@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of individual characteristics, organizational climate, and motivation on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tonduhan. This type of research uses quantitative research. The research sample was 64 employees. The data analysis method used multiple linear regression analysis. Based on the results of the t-hypothesis test, it can be concluded that individual characteristics have a significant effect on employee performance, the organizational climate has a significant effect on employee performance, motivation has a substantial impact on employee performance, and job satisfaction has an effect on employee performance. Based on the results of the F hypothesis test, it can be concluded that simultaneously/together, individual characteristics, organizational climate, motivation, and job satisfaction significantly affect employee performance. Based on the analysis of the coefficient of determination, the coefficient of determination or Adjusted R-Square value of 0.534 or 53.4% of individual characteristics, organizational climate, and motivation affect employee performance. In comparison, 46.4% is the influence of other variables not included in this study. Based on the results of the Sobel mediation test, job satisfaction can mediate individual characteristics, organizational climate, and motivation in employee performance.

Keywords karakteristik individu, iklim organisasi, motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi yang signifikan dalam suatu perusahaan, terlebih dengan adanya perkembangan bisnis yang semakin pesat, yang menimbulkan tingkat persaingan yang semakin tajam. Pada kondisi ini perusahaan perlu terus menerus mengembangkan kemampuan karyawannya sehingga dapat memenangkan persaingan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Setiap karyawan dituntut mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi yang dihuninya. Hal tersebut menimbulkan tekanan kepada para karyawan yang sering kali berdampak pada penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Pada kaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain.

Kemudian faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah iklim organisasi, karena iklim organisasi suatu sikap, persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Faktor selanjutnya, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi sangat penting bagi perusahaan karena berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu kepuasan kerja juga menjadi faktor pendukung kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Berikut rumusan masalah: (1) Apakah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (2) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (3) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (4) Apakah karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (5) Apakah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (6) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (7) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (8) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (9) Apakah karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (10) Apakah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (11) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan? (12) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan?

2. Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2014), “Kinerja mengacu pada hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2006), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

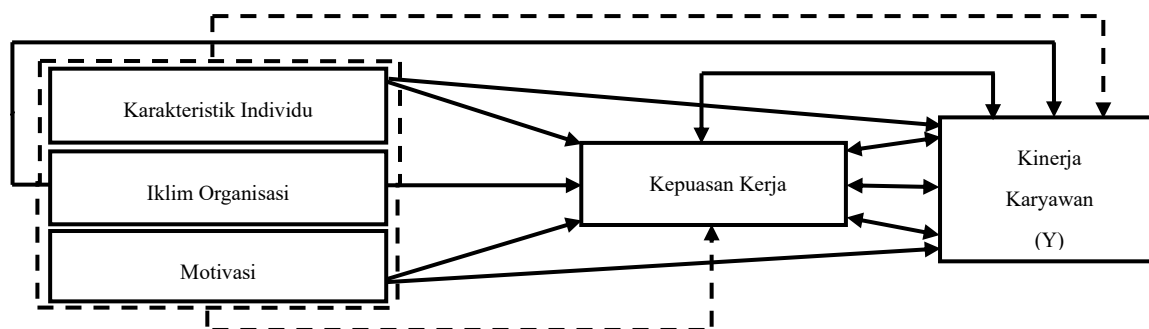
kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Karakteristik Individu. Menurut Robbins (2009), “Karakteristik individu adalah suatu bentuk kemampuan, berdasarkan karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, serta nilai-nilai”.

Iklim Organisasi. Menurut Jufri (2023) “Iklim kerja merupakan suatu bentuk keadaan lingkungan yang dimana manusia melakukan suatu pekerjaan di sebuah organisasi dengan harapan mendapatkan visi, misi, dan tujuan yang di cita-citakan”.

Secara ringkas, kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir di atas, penelitian ini mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara sebagai berikut :

H₁ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₂ : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₄ : Karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₅ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₆ : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₇ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₈ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₉ : Karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₁₀ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₁₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

H₁₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:8), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, rasional, terukur dan sistematis yang berbentuk angka-angka atau satuan hitung menggunakan statistik. Tempat penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh mengenai data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Tonduhan, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada Februari 2023 sampai Oktober 2023.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas. Hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu 1	0,777	0.361	Valid
Karakteristik Individu 2	0,967	0.361	Valid
Karakteristik Individu 3	0,953	0.361	Valid
Karakteristik Individu 4	0,917	0.361	Valid
Karakteristik Individu 5	0,977	0.361	Valid
Karakteristik Individu 6	0,976	0.361	Valid
Karakteristik Individu 7	0,891	0.361	Valid
Karakteristik Individu 8	0,882	0.361	Valid
Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi 1	0,711	0.361	Valid
Iklim Organisasi 2	0,689	0.361	Valid
Iklim Organisasi 3	0,659	0.361	Valid
Iklim Organisasi 4	0,876	0.361	Valid
Iklim Organisasi 5	0,775	0.361	Valid
Iklim Organisasi 6	0,874	0.361	Valid
Iklim Organisasi 7	0,677	0.361	Valid
Iklim Organisasi 8	0,672	0.361	Valid
Iklim Organisasi 9	0,650	0.361	Valid
Iklim Organisasi 10	0,849	0.361	Valid
Iklim Organisasi 11	0,663	0.361	Valid
Iklim Organisasi 12	0,847	0.361	Valid
Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,643	0.361	Valid

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Motivasi 2	0,848	0.361	Valid
Motivasi 3	0,593	0.361	Valid
Motivasi 4	0,866	0.361	Valid
Motivasi 5	0,620	0.361	Valid
Motivasi 6	0,515	0.361	Valid
Motivasi 7	0,725	0.361	Valid
Motivasi 8	0,852	0.361	Valid
Motivasi 9	0,619	0.361	Valid
Motivasi 10	0,845	0.361	Valid
Motivasi 11	0,667	0.361	Valid
Motivasi 12	0,874	0.361	Valid
Motivasi 13	0,659	0.361	Valid
Motivasi 14	0,539	0.361	Valid
Motivasi 15	0,752	0.361	Valid
Motivasi 16	0,851	0.361	Valid
Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,661	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,840	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,509	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,750	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,661	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,840	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,509	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,750	0.361	Valid
Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,589	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,639	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,636	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,826	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,562	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,852	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 7	0,639	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 8	0,894	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 9	0,604	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 10	0,857	0.361	Valid

Uji Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0,970	8	Reliable
Iklim Organisasi	0,771	12	Reliable
Motivasi	0,937	16	Reliable
Kinerja Karyawan	0,844	8	Reliable
Kepuasan Kerja	0,892	10	Reliable

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	1.409	5.390		0.261 0.795
	Karakteristik Individu	0.189	0.083	0.231	2.265 0.027
	Iklim Organisasi	0.165	0.068	0.248	2.431 0.018
	Motivasi	0.088	0.042	0.191	2.099 0.040
	Kepuasan Kerja	0.281	0.086	0.376	3.248 0.002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 1,409 + 0,189X_1 + 0,165X_2 + 0,088X_3 + 0,281Z$$

Keterangan:

Nilai konstanta sebesar 1,409 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, iklim organisasi dan motivasi jika nilainya 0 maka tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 1,409. Nilai koefisien karakteristik individu sebesar 0,189 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan karakteristik individu sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189 satuan. Nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,165 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165 satuan. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,088 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,088 satuan. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,281 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t). Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	1.409	5.390		0.261 0.795
	Karakteristik Individu	0.189	0.083	0.231	2.265 0.027
	Iklim Organisasi	0.165	0.068	0.248	2.431 0.018
	Motivasi	0.088	0.042	0.191	2.099 0.040
	Kepuasan Kerja	0.281	0.086	0.376	3.248 0.002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} dari variabel karakteristik individu adalah sebesar $2,265 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai *Sig.* dari variabel karakteristik individu adalah $0,027 < 0,05$. Nilai t_{hitung} dari variabel iklim organisasi adalah $2,431 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai *Sig.* dari variabel iklim organisasi adalah $0,018$

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

$< 0,05$. Nilai t_{hitung} dari variabel motivasi adalah $2,099 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel motivasi adalah $0,040 < 0,05$. Nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja adalah $3,248 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel motivasi adalah $0,002 < 0,05$.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F). Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887.277	4	221.819	19.030	1
	Residual	687.723	59	11.656		
	Total	1575.000	63			

Nilai F_{hitung} 19,030 dan nilai $Sig.$ adalah 0,000. Diketahui nilai $F_{hitung} 19,030 > F_{tabel} 2.528$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.751	0.563	0.534	3.414

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,534. Berdasarkan nilai tersebut karakteristik individu, iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,4% sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Karakteristik Individu adalah sebesar $3,541 > t_{tabel} 2,003$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Karakteristik Individu adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. Berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Iklim Organisasi adalah sebesar $3,570 > t_{tabel} 2,003$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Karakteristik Individual adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. Berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah sebesar $2,707 > t_{tabel} 2,003$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Motivasi adalah $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. Berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Diketahui nilai $F_{hitung} 16,190 > F_{tabel} 2.758$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$ maka Karakteristik

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Individu, Iklim organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Karakteristik Individu adalah sebesar $2,265 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Karakteristik Individu adalah $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_5 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Iklim organisasi adalah $2,431 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Iklim organisasi adalah $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_6 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah $2,099 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Motivasi adalah $0,040 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_7 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} dari variabel Kepuasan Kerja adalah $3,248 > t_{tabel} 2,001$. Dan nilai $Sig.$ dari variabel Kepuasan Kerja adalah $0,040 < 0,05$. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_8 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai $F_{hitung} 19,030 > F_{tabel} 2,528$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$ maka Karakteristik Individu, Iklim organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Berarti H_9 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Melalui Uji Sobel terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Maka H_{10} diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Melalui Uji Sobel terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Maka H_{11} diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Melalui Uji Sobel terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduran. Maka H_{12} diterima dan H_0 ditolak.

5. Kesimpulan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (2) Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (3) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (4) Karakteristik Individu, Iklim organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama atau positif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (5) Karakteristik Individu secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (6) Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (7) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (8) Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (9) Karakteristik Individu, Iklim organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (10) Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (11) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan. (12) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Tonduhan.

Referensi

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hurriyati, Ratih. 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung. Alfabetha.
- Jufri. 2023. *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial di Lingkungan Kerja: (Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.Makassar.
- Luthans, F. 1998. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-8, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Mangkunegara, A.A.A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya Offside.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait Edition 16 Jakarta*. Salemba Empat.
- Siagian, H., & Cahyono, E. (2014). *Analisis Website Quality, Trust Dan Loyalty Pelanggan*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Online Shop. Jurnal Manajemen Pemasaran, 8(2), 55-61.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta. STIE YKPN

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.

Sumarsid, S., & Paryati, A. B. 2020. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering*.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Stoner, James A.F., & Charles Wankel. 1986. *Management, Third Edition*, Prentice-Hall International, Inc., Englewood Clffes, New Jersey

Steers, R. M. 1977. *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta. Rajawali Press

Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim*. Organisasi.Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)