

PENGARUH *EMPLOYEE MOTIVATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PELINDO) SUB REGIONAL JAWA TIMUR: PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DAN MODERASI *FELT STRESS*

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



**Oleh:
PINKAN HERLISIA MILLENIA PUTRI
NIM. 041811233049**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Surabaya, 26 September 2022

Skripsi telah selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing



Dr. AHMAD RIZKI SRIDADI
NIP. 19761029200212100

SKRIPSI

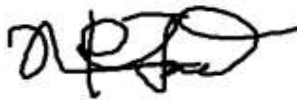
PENGARUH *EMPLOYEE MOTIVATION* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PELINDO) SUB REGIONAL JAWA TIMUR: PERAN MEDIASI *JOB SATISFACTION* DAN MODERASI *FELT STRESS*

DIAJUKAN OLEH:

PINKAN HERLISIA MILLENIA PUTRI

NIM: 041811233049

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:
DOSEN PEMBIMBING,**



Dr. AHMAD RIZKI SRIDADI
NIP. 197610292002121002

TANGGAL 26 SEPTEMBER 2022

KOORDINATOR PROGRAM STUDI,



Dr. DIEN MARDHIYAH, SE., M.Si.
NIP. 197211181999032001

TANGGAL 14 NOPEMBER 2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas segala pertolongan dan ramat yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance* pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur: Peran Mediasi *Job Satisfaction* dan Moderasi *Felt Stress*”. Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi persyaratan agar mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Penulis berterima kasih atas bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak dalam kesempatan ini untuk memberikan apresiasi kepada yang telah membantu:

1. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, SE., M.Si., AK., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Gancar Candra Premananto SE., M.Si. selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Dr. Ahmad Rizki Sridadi, SH., MM., MH. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan selalu memberikan motivasi, saran, dan nasihat yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dian Ekowati, SE., M.Si., M.App.Com. (OrgChg)., Ph.D. selaku Dosen Wali yang baik dan sabar dalam memberi saran dan konsultasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, khususnya dosen pada konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
7. Pihak Akademik FEB, Kemahasiswaan, dan Departemen Manajemen, yang telah membantu dan melayani dengan sepenuh hati
8. Ibu Kaci Widya Mega Jayanti selaku penanggung jawab dalam pelaksanaan penelitian pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.

Surabaya, 26 September 2022



Pinkan Herlisia Millenia Putri
NIM: 041811233049

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya (Pinkan Herlisia Millenia Putri, 041811233049) menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 26 September 2022



Pinkan Herlisia Millenia Putri
NIM: 041811233049

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh *employee motivation* terhadap *job performance* dengan peran mediasi *job satisfaction* dan moderasi *felt stress* dalam konteks perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur. Dua dimensi *employee motivation*, yaitu menggunakan *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Selain itu, dua dimensi *job satisfaction*, yaitu *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. Dimensi *felt stress* meliputi *role ambiguity* dan *role conflict*. Sedangkan untuk dimensi *job performance* meliputi *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji konsistensi tanggapan kuesioner yaitu *outer model evaluation* dan *inner model evaluation*. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji hubungan antara *employee motivation*, *job satisfaction*, *felt stress*, dan *job performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, *employee motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*, *felt stress* secara negatif dan tidak signifikan memoderasi hubungan antara *job satisfaction* terhadap *job performance*.

Kata Kunci: *Employee Motivation, Job Satisfaction, Felt Stress, Job Performance.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the effect of employee motivation on job performance with the role of mediating job satisfaction and moderating felt stress in the context of the company PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional East Java. Two dimensions of employee motivation namely intrinsic motivation and extrinsic motivation. In addition, there are two dimensions of job satisfaction namely intrinsic satisfaction, and extrinsic satisfaction. Dimensions of felt stress include role ambiguity and role conflict. Meanwhile, the job performance dimensions include task performance, adaptive performance, and contextual performance. The data analysis technique used to test the consistency of the questionnaire responses is the outer model evaluation and the inner model evaluation. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS software to examine the relationship between employee motivation, job satisfaction, felt stress, and job performance. The results showed that employee motivation had a positive and significant effect on job performance mediated by job satisfaction, felt stress negatively, and insignificantly moderated the relationship between job satisfaction and job performance.

Keywords: Employee Motivation, Job Satisfaction, Felt Stress, Job Performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. <i>Employee Motivation</i>	9
2.1.2. <i>Job Satisfaction</i>	12
2.1.3. <i>Felt Stress</i>	15
2.1.4. <i>Job Performance</i>	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.2.1. Ouakouak <i>et al.</i> (2020)	21
2.2.2. Tran <i>et al.</i> (2020)	22
2.2.3. Ayundasari <i>et al.</i> (2017)	24
2.3. Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1. Hubungan <i>Employee Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i>	25
2.3.2. Hubungan <i>Employee Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i>	26
2.3.3. Hubungan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan dimoderasi oleh <i>Felt Stress</i>	27
2.4. Kerangka Konseptual	30
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	31
3.1. Pendekatan Penelitian.....	31

3.2.	Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.3.	Definisi Operasional Variabel	32
3.4.	Jenis Sumber Data	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Populasi dan Sampel	37
3.7.	Teknik Analisis.....	38
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	43
4.1.1.	Gambaran PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Sub Regional Jawa Timur	43
4.2.	Karakteristik Responden	44
4.3.	Deskripsi Hasil Kuesioner	46
4.3.1.	<i>Employee Motivation</i>	47
4.3.2.	<i>Job Satisfaction</i>	49
4.3.3.	<i>Felt Stress</i>	50
4.3.4.	<i>Job Performance</i>	52
4.4.	Analisis Model Pengukuran	54
4.4.1.	<i>Outer Model Evaluation</i>	54
4.4.2.	<i>Inner Model Evaluation</i>	62
4.5.	Pengujian Hipotesis	65
4.6.	Pembahasan	67
4.6.1.	Pengaruh <i>Employee Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i>	67
4.6.2.	Pengaruh <i>Employee Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i>	70
4.6.3.	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan dimoderasi oleh <i>Felt Stress</i>	73
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN.....		98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Nilai <i>Outer Loading</i>	55
Gambar 4.2 Uji <i>Bootstrapping</i>	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Lima Poin	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5 Skala Interval Rata-Rata Hasil Kuesioner	47
Tabel 4.6 Rata-Rata Jawaban Variabel <i>Employee Motivation</i>	47
Tabel 4.7 Rata-Rata Jawaban Variabel <i>Job Satisfaction</i>	49
Tabel 4.8 Rata-Rata Jawaban Variabel <i>Felt Stress</i>	51
Tabel 4.9 Rata-Rata Jawaban Variabel <i>Job Performance</i>	52
Tabel 4.10 Uji <i>Convergent Validity</i>	55
Tabel 4.11 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	57
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i> 1	58
Table 4.13 Nilai <i>Cross Loading</i> 2	59
Tabel 4.14 Nilai <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.15 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	62
Tabel 4.16 Nilai <i>Path Coefficient</i>	63
Tabel 4.17 Nilai <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.18 Nilai <i>Stone Glesser Value</i>	64
Tabel 4.19 Nilai <i>Effect Size</i>	65
Tabel 4.20 Uji Hipotesis	65