

ABSTRACT

This Study aims to analyze the effect of strategic human resource management practice on employee performance at employees of PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) with motivation as intervening variable. The research was conducted on employees who plays as staff with a sample of 54 persons. The analysis technique used is a path analysis. The independent variable in this research is the strategic human resource management practice (X), the intervening variable is motivation (Z), and the dependent variable is employee performance (Y). Results of this study indicate that strategic human resource management practice has direct effect and significant on employee performance is proved, because it has a significance value (Sig) t 0,000 less than the significance level (α) of 5% t , and strategic human resource management practice is proved has a effect on employee performance with motivation as intervening variable, because the value of significance (Sig) t variable strategic human resource management practice to motivation, and motivation to employee performance are 0,000, is smaller than the value significance level (α) by 5%.

Keywords : Strategic Human Resource Management, Motivation, Employee Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *strategic human resource management practice* dengan *employee performance* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Surabaya dengan *motivation* sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada karyawan yang berposisi sebagai staf, dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *strategic human resource management practice* (X), variabel intervening adalah *motivation* (Z), dan variabel terikat adalah *employee performance* (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *strategic human resource management practice* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan PTPN XI, terbukti, karena memiliki nilai signifikansi (Sig) t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi (α) t sebesar 5%, dan *strategic human resource management practice* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* dengan *motivation* sebagai variabel intervening, karena nilai signifikansi (Sig) t pada variabel *strategic human resource management practice* dengan *motivation* dan juga pada variabel *motivation* dengan *employee performance* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05).

Kata kunci: *Strategic Human Resource Management, Motivation, Employee Performance*