

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
SUPERVISOR HERBALIFE GRESIK**

SKRIPSI



Oleh:

DZAKA ZAKI SYAHANSYAH
21012010131/FEB/EM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN

JAWA TIMUR

2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
SUPERVISOR HERBALIFE GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

DZAKA ZAKI SYAHANSYAH
21012010131/FEB/EM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN

JAWA TIMUR

2025

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
SUPERVISOR HERBALIFE GRESIK**

Disusun Oleh:

DZAKA ZAKI SYAHANSYAH
21012010131/FEB/EM

**Telah Dipertahankan Di hadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
Pada tanggal : 29 Agustus 2025**

Pembimbing Utama



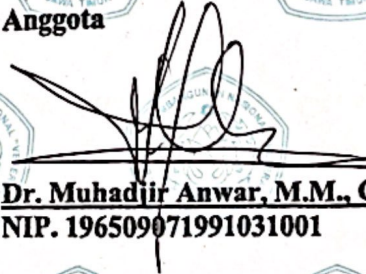
Dr. Hesty Prima Rini, SE, MM
NIP. 198410132019032010

**Tim Penguji
Ketua**



Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP
NIP. 196304201991032001

Anggota



Dr. Muhadjir Anwar, M.M., CFP
NIP. 196509071991031001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur**



Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dzaka Zaki Syahansyah

NPM : 21012010131

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 30 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Dzaka Zaki Syahansyah
NPM. 21012010131

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Supervisor Herbalife Gresik”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Terselesaikannya karya ini tentu tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan doa tulus dari sejumlah pihak yang telah memberikan kontribusi moral maupun materiil. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
2. Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
3. Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
4. Dr. Hesty Prima Rini, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan motivasi yang sangat berarti dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini.

5. Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd., selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan akademik selama penulis menempuh studi.
6. Supervisor Herbalife Gresik yang telah memberikan izin, waktu, dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung.
7. Kedua orang tua tercinta, Khoirul Basar dan Nur Hayati, yang doa dan kasih sayangnya menjadi sumber kekuatan terbesar. Terima kasih atas setiap pengorbanan, doa-doa yang tak henti-hentinya, serta bantuan moral dan materiil yang tak ternilai harganya. Juga kepada semua anggota keluarga besar yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, atas cinta dan semangat yang selalu menyertai langkah-langkah penulis.
8. Kepada Syakira, yang dengan ketulusan hati selalu menjadi sandaran di kala lelah dan penguat dalam setiap langkah, terima kasih atas doa dan kasih yang tak pernah putus. Juga kepada sahabat seperjuangan di bangku kuliah, yaitu Ferdino, Angga, dan Annas, untuk semangat, dukungan, dan kebersamaan yang tak ternilai selama penyusunan skripsi ini. Tak lupa sahabat-sahabat sejak masa SMA, yaitu Dimas, Ardian, Ijal, Arifian, dan Adit, untuk segala tawa, peluh, dan kenangan yang menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Terima kasih juga kepada seluruh teman yang tak dapat disebutkan satu per satu atas segala doa, dukungan, serta motivasi. Semoga setiap langkah kita senantiasa dimudahkan, dan semua impian yang kita perjuangkan dapat terwujud dengan indah.

9. Untuk Real Madrid, bukan sekadar klub sepak bola, melainkan simbol semangat juang, kerja keras, dan mentalitas pantang menyerah. Dari setiap laga penuh drama hingga kemenangan yang diraih dengan usaha tanpa henti, kalian mengajarkan bahwa menyerah bukanlah pilihan.

Hala Madrid y nada más.

10. Untuk One Piece, khususnya Luffy dan kru Topi Jerami, yang kisahnya menjadi nyala api mimpi dalam diri ini. Mereka mengajarkan arti keberanian melawan arus, kesetiaan yang tak tergoyahkan, serta keyakinan untuk terus berlayar meskipun badai menghadang. “*Aku akan jadi Raja Bajak Laut!*” bukan hanya kata-kata, tetapi janji untuk terus percaya pada tujuan, bahkan ketika dunia meragukan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dunia kerja, serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 09 Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Tinjauan Teori.....	17
2.2.1 Perilaku Organisasi	17
2.2.2 Motivasi	18
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	18
2.2.2.2 Indikator Motivasi.....	18
2.2.3 Keterikatan Kerja	19
2.2.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja	19
2.2.3.2 Indikator Keterikatan Kerja.....	20
2.2.4 Kepuasan Kerja	22
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja	22
2.2.5 Kinerja Karyawan	24
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25

2.3.2	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	26
2.3.4	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	27
2.4	Kerangka Konseptual	28
2.5	Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		29
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.1.1	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.1.1.1	Motivasi (X1).....	29
3.1.1.2	Keterikatan Kerja (X2).....	30
3.1.1.3	Kepuasan Kerja (Z)	30
3.1.1.4	Kinerja Karyawan (Y).....	31
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	32
3.2	Teknik Penentuan Sampel.....	32
3.2.1	Populasi	32
3.2.2	Sampel.....	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1	Jenis dan Sumber Data	34
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.4.1	Uji Validitas	35
3.4.2	Uji Reliabilitas	36
3.5	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	37
3.5.1	Teknik Analisis	37
3.5.2	Pengukuran Metode PLS	38
3.5.3	Model Spesifikasi PLS.....	39
3.5.4	Langkah-Langkah Penggunaan PLS	39
3.5.5	Analisa <i>Inner Model</i>	42
3.5.6	Analisa <i>Outer Model</i>	43
3.5.7	Asumsi PLS.....	45

3.5.8	Model Pengukuran Penelitian	46
3.5.9	Uji Hipotesis	46
BAB IV PEMBAHASAN.....		47
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	47
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.2	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	48
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian dan Pembahasan	49
4.2.1	Penyebaran Kuesioner.....	49
4.2.2	Karakteristik Responden	50
4.2.2.1	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	50
4.2.2.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
4.2.2.3	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	51
4.3	Distribusi Frekuensi Variabel	53
4.3.1	Motivasi	53
4.3.2	Keterikatan Kerja	54
4.3.3	Kepuasan Kerja	55
4.3.4	Kinerja Karyawan	56
4.4	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	58
4.4.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
4.4.2.1	Uji Validitas Konvergen (<i>Covergent Validity</i>)	59
4.4.2.2	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	61
4.4.2.3	Uji Realibilitas (<i>Reliability</i>).....	62
4.4.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	64
4.4.3.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>Inner Model</i>).....	64
4.4.3.2	Pengujian Hipotesis.....	65
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	67
4.5.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.5.2	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.5.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	70

4.5.4 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penjualan Tahun 2024.....	3
Tabel 1.2 Total Volume Points	4
Tabel 1.3 Distribusi Kinerja Supervisor Berdasarkan Volume Points (VP).....	5
Tabel 1.4 Pra-Survei Supervisor Mengenai Kepuasan Kerja.....	10
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Hasil Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	53
Tabel 4.5 Hasil Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Keterikatan Kerja	54
Tabel 4.6 Hasil Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.7 Hasil Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.8 <i>Outer Loadings</i>	59
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	61
Tabel 4.10 <i>Cross Loadings</i>	62
Tabel 4.11 Uji Realibilitas	63
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	65
Tabel 4.14 <i>Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value, P-Value)</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Model Pengukuran Penelitian	46
Gambar 4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) dengan Nilai <i>Loading Factor</i> , <i>Path Coefficient</i> , dan <i>R-Square</i>	58
Gambar 4.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) dengan Nilai Signifikansi dan <i>T-Statistic Bootstrapping</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	87
Lampiran 3 Hasil Olah Data (Output SmartPLS)	90

PENGARUH MOTIVASI DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SUPERVISOR HERBALIFE GRESIK

Oleh:

DZAKA ZAKI SYAHANSYAH
21012010131/FEB/EM

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam industri *direct selling* yang dinamis, di mana keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian pada supervisor Herbalife Gresik. Di tengah persaingan bisnis yang ketat, Herbalife Gresik perlu memastikan supervisor memiliki motivasi dan keterikatan kerja yang tinggi untuk mendukung capaian organisasi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Squares* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Sampel penelitian sebanyak 93 supervisor Herbalife Gresik dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan akurasi pengukuran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja. Supervisor yang memiliki tingkat motivasi dan keterlibatan tinggi serta merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat strategi peningkatan motivasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja guna mendukung kinerja supervisor secara maksimal.

Kata Kunci: *Motivasi; Keterikatan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*