

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN PABRIK TEKNIK KERJO PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IX BATUJAMUS KARANGANYAR**

**Dewi Pravitasari, Minar Ferichani, Mei Tri Sundari**

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret  
Jl. Ir. Sutami No.36 A Kentingan Surakarta 57126 Telp./Fax (0271) 637457  
Email : *dewipravita10@gmail.com* Telp.085642184547

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui variabel manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara individu hanya faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diajukan adalah peningkatan unsur-unsur motivasi dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan serta pelaksanaan penelitian lebih lanjut untuk melengkapi/menyempurnakan penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

**ABSTRACT** : This study aimed to analyze the factors that influence the Performance employee in Factory Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Analyzing factors work motivation, work discipline, and job satisfaction on Performance employee. Analyzing the factors most dominant influence on employee performance. The basic method used in this research was descriptive method. The locations were selected in the factory Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with independent variables that consist of work motivation, work discipline, and job satisfaction as well as the dependent variable consisting of employee performance. The results showed that work motivation, work discipline, and job satisfaction jointly significant effect on employee performance, while individually only work motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Work discipline individually not significant effect on employee performance. The most dominant factor influence on employee performance is work motivation factor. Advice can be given is an increase in the elements of motivation and job satisfaction in order to improve the performance of employees and the implementation of further studies to complement and enhance this research.

**Keyword:** Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance Employee, Multiple Linier Regression.

## **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia. Pengelolaan atau manajemen tenaga kerja yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

PTPN IX Batujamus sebagai Unit Kerja unggulan produksi *Rubber Smoke Sheet* (RSS) dapat digolongkan sebagai usaha/industri skala besar karena memiliki tenaga kerja sebanyak 2513 karyawan. Pabrik Teknik Kerjo merupakan pabrik produksi *Rubber Smoke Sheet* (RSS) dengan jumlah karyawan terbanyak yaitu 135 karyawan. Jumlah tenaga kerja yang tinggi menjadikan perusahaan ini sebagai industri penyerap tenaga kerja yang besar di wilayahnya, sehingga pihak manajerial terutama pimpinan perusahaan, dituntut untuk berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus sebagai industri berskala besar, dituntut pula untuk selalu meningkatkan produksinya.

Pencapaian produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus pada tahun 2015 yang bersifat fluktuatif setiap

bulannya. Penilaian hasil kinerja karyawan menurut Sumarsono (2004:288) dapat dilihat dari pencapaian produksi suatu perusahaan. Capaian produksi pada tahun 2015 dari bulan Januari hingga Maret, April, Juni, serta September hingga Desember mengalami penurunan dari target yang direncanakan. Target produksi pada tahun 2015 secara keseluruhan yang seharusnya dapat dicapai sebesar 4.872.010kg, tetapi hanya mampu terealisasi sebesar 4.522.712 kg atau sekitar 93%. Berdasarkan data tersebut, adanya upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu menjaga kestabilan pencapaian produksi perusahaan serta mampu mencapai hasil produksi sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan atau sumber daya manusia di Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus sangat penting karena manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor produksi lainnya. Kinerja karyawan yang dihasilkan dari setiap individu berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja menurut pendapat Hasibuan (2005:143), disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) serta

kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan menurut Handoko (2014:195). Berbagai faktor sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor berupa motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode dasar penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik *survey*. Penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuisioner kepada responden yaitu karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pembantu Pelaksana dan Harian Lepas Teratur (HLT). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportional Random Sampling* yaitu sebanyak 47 responden yang terdiri dari 14 karyawan Pembantu Pelaksana dan 33 karyawan Harian Lepas Teratur (HLT).

#### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pengamatan langsung, kuisioner, wawancara, pencatatan dan dokumentasi.

#### **Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Menurut Sanusi (2005:113), Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics*. Uji Reliabilitas menurut Priatna (2008:19) digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dari nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel *Item-Total Statistics*.

#### **Metode Analisis Data**

##### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel dalam penelitian. Penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### **2. Model Persamaan**

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Y adalah kinerja karyawan,  $X_1$  adalah motivasi kerja,  $X_2$  adalah disiplin kerja,  $X_3$  adalah kepuasan kerja,  $B_0$  adalah Intercept,  $B_1$  adalah koefisien regresi  $X_1$ ,  $B_2$  adalah koefisien regresi  $X_2$ ,  $B_3$  adalah koefisien regresi  $X_3$ , dan e adalah variabel yang tidak diteliti.

3. Pengujian Model

Pengujian model terdiri dari 4 uji yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F (mengetahui pengaruh secara bersama-sama), uji t (mengetahui uji secara individu), uji faktor yang paling dominan.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini terdiri dari 4 uji yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar terletak di Kecamatan Kerjo, Kabupaten Karanganyar. Perusahaan ini secara geografis terletak antara 70 LS - 80 LS dan 1110 BT - 1120 BT. Luas areal PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar sekitar 6.943,11 Ha dengan tipe drainase baik dan ketinggian 165-700 m dpl. Topografi landai hingga

berbukit. Menurut penelitian, jenis tanah yang ada di lokasi penelitian adalah Latosol, temperatur berkisar antara 20-27°C. Curah hujan antara 2.500-3000 mm/tahun dan tipe iklim yang dimiliki adalah Schmidt fergusson type C.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan dan lama bekerja. Karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas adalah karyawan laki-laki yaitu sebesar 78,7% dari total responden dan mayoritas rentang usia karyawan Pabrik Teknik Kerjo yaitu karyawan pada tingkat usia 31 hingga 40 tahun.

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK dan didominasi oleh karyawan Harijan Lepas Teratur (HLT). Karyawan dengan lama bekerja 10 hingga 20 tahun menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Instrumen

Variabel motivasi kerja memiliki 9 item pernyataan yang valid dan reliabel, variabel disiplin kerjamemiliki 5 item pernyataan yang valid dan reliabel, variabel

kepuasan kerja memiliki 8 item pernyataan yang valid dan reliabel, dan variabel kinerja karyawan memiliki 2 item pernyataan yang valid dan reliabel. Keseluruhan item pernyataan yang valid dan reliabel ini memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa 34 item pernyataan yang valid dan reliabel tersebut dapat digunakan dalam pengambilan data.

#### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel ini digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel dalam penelitian. Deskripsi variabel didapatkan berdasarkan jawaban responden di kuisioner. Penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas memiliki kinerja yang baik, karena tidak terdapat karyawan yang termasuk dalam kategori kinerja rendah. Kuantitas kerja karyawan rata-rata telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan, meskipun kuantitas pekerjaan bersifat fluktuatif karena jumlah bahan baku yang diterima dari kebun bersifat fluktuatif. Kualitas kerja karyawan juga tergolong baik karena rata-rata pencapaian tingkat kualitas

produksi karet yang dihasilkan selalu tinggi yaitu sekitar 90% hingga 95%.

#### **Variabel Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas berada pada tingkat motivasi sedang. Pemenuhan kebutuhan dasar menjadi motivasi utama karyawan dalam bekerja, besar upah yang diterima karyawan perusahaan dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan karena besarnya upah yang diterima sudah mencapai standar Upah Minimum Karyawan (UMK) kabupaten Karanganyar, dimana upah tersebut lebih unggul dibandingkan kabupaten lain disekitarnya.

#### **Variabel Disiplin Kerja**

Karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas memiliki kedisiplinan yang baik, hal ini ditunjukkan pada kategori disiplin kerja karyawan, tidak ada karyawan atau sejumlah 0% dari total responden yang tergolong dalam karyawan dengan kategori disiplin rendah. Mayoritas karyawan perusahaan selalu menyampaikan izin apabila tidak hadir dalam bekerja. Waktu libur yang diberikan kepada karyawan yaitu 2 kali dalam satu minggu dengan bergiliran atau menggunakan sistem *shift*.

#### **Variabel Kepuasan Kerja**

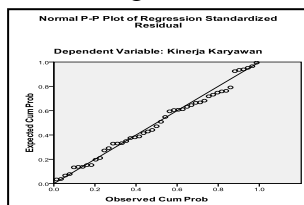
Karyawan Pabrik Teknik Kerjo secara keseluruhan memiliki tingkat kepuasan sedang hingga tinggi.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perasaan karyawan selama bekerja di perusahaan. Mayoritas karyawan perusahaan merasa senang bekerja di perusahaan karena dengan bekerja di perusahaan para karyawan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memiliki rekan kerja yang sudah dianggap seperti keluarga. Terpenuhinya beberapa faktor kepuasan juga sangat berpengaruh seperti faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

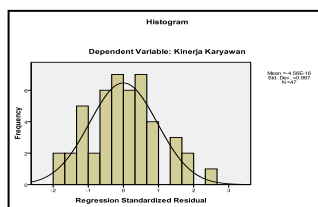
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot dan Histogram.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot



Gambar 2. Grafik Histogram

Gambar 1 grafik P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Selain itu data juga mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal. Gambar 2 pola garis pada

gambar histogram membentuk seperti lonceng yang menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Selain itu, puncak kurva berada pada titik 0, artinya sebaran datanya normal. Hal ini dapat disimpulkan model regresi memenuhi uji normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

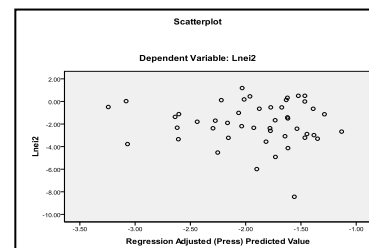
Uji multikolinieritas menguji ada tidaknya kolerasi antara variabel bebas. Pada penelitian ini, untuk menguji adanya multikolinieritas digunakan pendekatan matriks *Pearson Correlation* yaitu hubungan antar variabel bebas yang dipakai dalam model regresi. Apabila angka *Pearson Correlation* lebih dari angka 0,8 maka kedua variabel tersebut perlu dipertimbangkan apakah digunakan atau tidak dalam model. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

<i>Pearson Correlation</i>	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan	1,000	0,684	0,414	0,667
Motivasi Kerja	0,684	1,000	0,644	0,396
Disiplin Kerja	0,414	0,644	1,000	0,359
Kepuasan Kerja	0,667	0,396	0,359	1,000

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Diagram Scatterplot

Berdasarkan hasil analisis data yang terdapat pada grafik, setelah dilakukan Uji *Par* diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

**Pengujian Model Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,814 <sup>a</sup>	<b>0,663</b>	0,640

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Penelitian ini menggunakan nilai R<sup>2</sup>. Berdasarkan Tabel 2 besar nilai koefisien determinasi dari hasil analisis adalah sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% variabel terikat berupa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yaitu berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model seperti lingkungan kerja, prestasi kerja, dan pelatihan.

**Uji F**

Tabel 3. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	42,069	28,210	0,000**
Residual	21,375		
Total	63,444		

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Berdasarkan analisis uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar **0,000<sup>a</sup>**. Nilai tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai F hitung sebesar 28,210 > F tabel sebesar 3,437. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus.

**Uji t**

Tabel 4. Tabel Hasil Uji t

Model	t Hitung	t Tabel	Sig.
Motivasi Kerja	4,844	2,017	0,000**
Disiplin Kerja	-1,122	2,017	0,268
Kepuasan Kerja	4,980	2,017	0,000**

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 4 variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (α), selain itu nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,884 > t tabel sebesar 2,017 yang artinya variabel motivasi kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus pada tingkat kepercayaan 95%. Motivasi kerja menurut sastrohadwiryo (2003) merupakan

faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup dan menjadi unsur penggerak diri karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan motivasi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,268 > 0,05$  ( $\alpha$ ), selain itu nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar  $-1,122 < t$  tabel sebesar 2,017. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan bertujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi hasil kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan ini memiliki sistem aturan kerja yang bersifat fleksibel sehingga disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan  $t$  hitung sebesar 4,980. Tingkat signifikansi variabel X3  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) dan  $t$  hitung  $4,980 > 2,017$  ( $t$  tabel), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% faktor kepuasan kerja secara

individu berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan menurut Edy Sutrisno (2010:80) dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Kepuasan seseorang sangat bersifat subjektif, karena tingkat kepuasan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya dan cenderung tidak memiliki batas. Peningkatan kepuasan karyawan yang diberikan akan mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan.

### **Faktor yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 5. Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,196E-15	0,085	
LogX1	0,561	0,112	<b>0,561</b>
LogX2	-0,095	0,112	-0,095
LogX3	0,498	0,095	0,498

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui faktor manakah diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Penarikan kesimpulan dilihat dari nilai koefisien *beta* yang terstandarisasi (*standardized beta coefficients*) dari hasil uji regresi pada model yang



ditransformasi ke dalam bentuk *log*. Faktor yang paling dominan adalah faktor yang memiliki nilai koefisien beta yang paling besar dan bernilai positif.

Faktor motivasi kerja mempunyai koefisien *beta* paling besar dan bernilai positif yaitu sebesar 0,561. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena alasan utama karyawan bekerja yaitu untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidup. Unsur motivasi kerja karyawan antara lain pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman dalam bekerja, hubungan sesama karyawan, penghargaan pada karyawan dan kesempatan mengembangkan ide dalam bekerja. Peningkatan unsur motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

**Analisis Persamaan Model**

Tabel 5. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,317	0,615	
Motivasi Kerja	0,122	0,025	0,576
Disiplin Kerja	-0,072	0,064	-0,131
Kepuasan Kerja	0,160	0,032	0,485

Sumber: Analisis Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,317 + 0,122 X_1 - 0,072 X_2 + 0,160 X_3 + e$$

Y adalah kinerja karyawan, X<sub>1</sub> adalah motivasi kerja, X<sub>2</sub> adalah disiplin kerja, X<sub>3</sub> adalah kepuasan kerja, dan e adalah variabel yang tidak diteliti.

**SIMPULAN**

Simpulan dalam penelitian ini adalah 1) faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara individu hanya faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. Faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. 2) Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah 1) Peningkatan motivasi kerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus dilakukan guna meningkatkan

kinerja karyawan. Bentuk motivasi yang dapat diberikan perusahaan antara lain meningkatkan intensitas pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi, membangun sebuah unit kesehatan di pabrik untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja, dan pembentukan wadah berupa pertemuan rutin seluruh karyawan guna memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan intensitas komunikasi dan menyampaikan ide atau gagasan untuk memajukan perusahaan.

2) Peningkatan unsur kepuasan kerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar dilakukanguna meningkatkan kinerja karyawan. Unsur kepuasan kerja yang dapat diberikan perusahaan antara lain peningkatan fasilitas kerja karyawan seperti penambahan inovasi alat atau mesin yang memudahkan pekerjaan karyawan, penyelenggaraan kegiatan bersama di luar pekerjaan seperti senam dan rekreasi bersama, penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan seperti pelatihan bahasa inggris, mengingat produk yang dihasilkan adalah produk ekspor sehingga akan banyak konsumen dari luar negeri yang akan berkunjung ke perusahaan.

3) Pelaksanaan penelitian lebih lanjut untuk melengkapi/menyempurnakan penelitian ini misalnya penelitian mengenai

lingkungan kerja, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priatna, B.A. 2008. *Uji Validitas dan Realibilitas*. Makalah Pendidikan Matematika FMIPA November 2008. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Sanusi, S. R. 2005. *Beberapa Uji Validitas dan Realibilitas pada Instrumen Penelitian*. Hasil Penelitian. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sastrohadiwiryono, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.