

**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 Surakarta

***Abstract:** This study aimed to analyze factors that influence to employees' performance at Kerjo Factory on PTTN IX in Batujamus Karanganyar regency. Likert scaling method is used to measure qualitative variables, then multiple linear regression used to analyse independent variables that consist of work motivation, work discipline, and job satisfaction as well as the dependent variable that consisting of employees' performance. The results showed that R Square is 0,663, it means that 66,3% of the variation dependent variable (employees' performance) can be explained by the independent variable which consist of work motivation, work discipline, and job satisfaction. The remaining 33,7 % variable variation is explained by other factors outsides of the model such as work environment, work status, workload, and other. The results showed that work motivation, work discipline, and job satisfaction have jointly significant effect on employees' performance, while individually only work motivation and job satisfaction have a significant effect on employees' performance at the research location. Work discipline individually have no significant effect on employees' performance. The most dominant factor influence to employees' performance on research location is work motivation factor. An increase in the elements of motivation and job satisfaction are going to improve the performance of employees.*

***Keywords:** work motivation, work-discipline, job satisfaction, performance employee, likert scaling, regression*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, 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 menggunakan regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,663 artinya 66,3% variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 33,7% variasi variabel dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model seperti lingkungan kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lain-lain. 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 Karanganyar. Faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan

Nusantara IX Batujamus Karanganyar. 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

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis sekarang ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas kerja pelayannya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain pada tingkat nasional maupun internasional. Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah adanya pembinaan tenaga kerja yang potensial. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara 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 selalu 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. Berikut merupakan data target dan realisasi produksi *Rubber Smoke Sheet* (RSS) PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus secara keseluruhan pada tahun 2015.

Tabel 1. menunjukkan 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. Pencapaian produksi pada tahun 2015 dari bulan Januari hingga Maret, April, Juni, serta September hingga Desember mengalami penurunan dari target yang direncanakan.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi *Rubber Smoke Sheet* (RSS) PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Tahun 2015

Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Pencapaian (%)
Januari	388.900	401.203	103,00%
Februari	389.300	395.967	101,00%
Maret	462.200	457.495	98,00%
April	486.500	475.724	97,00%
Mei	510.900	511.013	100,02%
Juni	535.300	493.251	92,00%
Juli	438.000	438.201	100,04%
Agustus	340.600	342.232	100,40%
September	291.900	263.124	90,00%
Oktober	291.900	223.058	76,00%
November	347.610	233.755	67,00%
Desember	388.900	287.689	74,00%
Total	4.872.010	4.522.712	93,00%

Sumber: Data Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IX Unit Kerja Batujamus

Target produksi pada tahun 2015 secara keseluruhan yang seharusnya dapat dicapai sebesar 4.872.010 kg, pada kenyataannya 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 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. Selain itu juga untuk mengetahui faktor manakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Metode Dasar Penelitian***

Metode dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik *survey* yaitu dimana peneliti melaksanakan *survey* melalui pemberian angket atau skala pada sampel untuk mendiskripsikan sikap, opini, perilaku, atau karakteristik responden (Alsa, 2004:20). Penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuisioner kepada responden yaitu karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

### ***Penentuan Lokasi Penelitian***

Penentuan daerah dan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive*. Lokasi penelitian yang digunakan yaitu salah satu pabrik pengolahan produk unggulan *Rubber Smoked Sheet* (RSS) dengan jumlah karyawan terbanyak yang berjumlah 135 karyawan yaitu Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar.

### ***Penentuan Populasi dan Sampel***

Penentuan populasi dan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *proportional random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pembantu Pelaksana dan Harian Lepas Teratur (HLT) dari Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus. Penentuan besarnya sample menurut Setiawan (2007:6) dapat dicari menggunakan rumus *Slovindan* dihasilkan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Responden terdiri dari 14 karyawan Pembantu Pelaksana dan 33 karyawan Harian Lepas Teratur (HLT).

### ***Pengujian Instrumen***

#### **1. Pengukuran Variabel Penelitian**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi skala *likert*. Pemberian skor pada skala *likert* yang digunakan yaitu dari 1 sampai 5.

#### **2. Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval**

Metode Suksesif Interval (MSI) menurut Mustafa (2009: 157) merupakan metode yang dapat digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval.

#### **3. Uji Validitas Kuisioner**

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 signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics*.

#### **4. Uji Reliabilitas Kuisioner**

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

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu per satu yang ada pada penelitian didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden. Analisis deskriptif ini juga digunakan untuk mendiskripsikan setiap variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini menurut Widhiarso (2012), dapat dideskripsikan menggunakan perbandingan antara data hipotetik dan empirik.

#### Model Persamaan

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja
- B<sub>0</sub> = Intercept
- B<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>1</sub>
- B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>2</sub>
- B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>3</sub>
- e = Variabel yang tidak diteliti

#### 1. Pengujian Model

Pengujian model yang dilakukan pada analisis data penelitian ini dalam Sumarsono (2004:225-227) terdiri dari beberapa uji model sebagai berikut :

- a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  mendekati angka 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.
- b) Uji F  
Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%.

#### c) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%.

#### d) Uji Faktor yang Paling Dominan

Nilai standar koefisien regresi parsial tertinggi pada regresi berganda dapat menggambarkan variabel yang berpengaruh dominan dengan cara melakukan transformasi kedalam bentuk *Log*. Transformasi analisis regresi kedalam bentuk *Log* dilakukan untuk mendapatkan koefisien regresi parsial tertinggi yang dapat menjelaskan pengaruh variabel yang paling dominan dari variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### 2. Pengujian Asumsi Klasik

Persamaan regresi linier berganda harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Keputusan yang bersifat BLUE menurut Purwanti (2012 : 5-6) harus memenuhi beberapa asumsi dasar yaitu :

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

#### b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan asumsi klasik

Multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi. Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model.

- c) Uji Heteroskedastisitas  
Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
- d) Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi menurut Santoso (2000: 216) dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau secara ruang (*cross sectional*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berikut karakteristik karyawan di Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar :

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	37	78,7%
2	Perempuan	10	21,3%
Jumlah Total		47	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh kaum laki-laki karena mayoritas jenis pekerjaan di pabrik Teknik

Kerjo umumnya dilakukan oleh laki-laki. Pabrik ini memiliki beberapa unit bagian produksi antara lain bagian pengolahan, penggilingan, pengasapan, serta sortasi dan pengepakan. Bagian pengolahan, penggilingan, pengasapan, dan pengepakan didominasi oleh karyawan laki-laki karena bagian ini memiliki pekerjaan yang sangat berat dan dalam jumlah yang banyak sehingga membutuhkan karyawan dengan kapasitas tenaga yang cukup besar, sedangkan bagian sortasi di dominasi oleh karyawan perempuan karena bagian ini membutuhkan karyawan dengan ketelitian yang tinggi.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkatan Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20-Nov	0	0%
2	21-30	7	14,9%
3	31-40	23	48,9%
4	41-50	11	23,4%
5	51-60	6	12,8%
6	>61	0	0%
Jumlah Total		47	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden paling banyak terdapat pada rentang usia 31 hingga 40 tahun karena karyawan pada usia tersebut mempunyai kondisi fisik yang baik serta pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan Pabrik Teknik Kerjo. Karyawan pada rentang usia 41 hingga 50 tahun menjadi responden paling banyak kedua karena karyawan pada rentang usia ini mendapat kepercayaan lebih dari perusahaan atas pengalaman selama bekerja karena rata-rata karyawan pada rentang usia ini telah bekerja lebih dari 10 tahun. Responden paling sedikit terdapat pada rentang usia 51 hingga 60 tahun karena karyawan pada rentang usia ini

sudah mendekati usia pensiun dan telah mengalami penurunan kondisi fisik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Tamat SD	8	17,02%
2	Tamat SMP	17	36,18%
3	Tamat SMA/SMK	20	42,55%
4	Tamat (Sarjana) S1	2	4,25%
Jumlah Total		47	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 4 menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di Pabrik Teknik Kerjo mayoritas adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK dan jenjang di bawahnya. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan tidak menjadi kualifikasi khusus untuk menjadi karyawan tetap Pembantu Pelaksana dan karyawan Harian Lepas Teratur (HLT) bagian produksi. Kondisi ekonomi yang rendah dari karyawan juga menjadi kendala untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Karyawan	(Orang)	Persentase
1	Pelaksana	14	29,78%
2	Teratur (HLT)	33	70,22%
Jumlah Total		47	100%

Sumber: Data Primer

Tabel 5 menunjukan bahwa responden paling banyak adalah karyawan Harian Lepas Teratur (HLT), hal ini disebabkan karena proporsi jumlah karyawan Harian Lepas Teratur (HLT) di Pabrik Teknik Kerjo lebih besar dibandingkan dengan karyawan Pembantu Pelaksana.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	1 tahun – 9 tahun	18	38,4%
2	10 tahun – 20 tahun	20	42,5%
3	21 tahun – 30 tahun	6	12,7%
4	31 tahun – 40 tahun	3	6,4%
Jumlah Total		47	100%

Sumber: Data Primer

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat lama bekerja 10 hingga 20 tahun menjadi jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini, dan terdapat beberapa karyawan yang memiliki karakteristik dengan lama bekerja 21 hingga 30 tahun serta lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan karena banyak karyawan yang bekerja hingga puluhan tahun.

Deskripsi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Motivasi Kerja

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Pemenuhan Kebutuhan Dasar	1	0,431	0,288	Valid
	2	0,567	0,288	Valid
	3	0,600	0,288	Valid
Rasa Aman Bekerja	4	0,470	0,288	Valid
	5	0,389	0,288	Valid
Hubungan Karyawan	6	<b>0,127</b>	<b>0,288</b>	<b>Tidak Valid</b>
	7	0,500	0,288	Valid
	8	<b>0,238</b>	<b>0,288</b>	<b>Tidak Valid</b>
Penghargaan Karyawan	9	0,328	0,288	Valid
	10	<b>0,244</b>	<b>0,288</b>	<b>Tidak Valid</b>
Kesempatan Mengembangkan Ide	11	0,382	0,288	Valid
	12	0,338	0,288	Valid

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 7 Menunjukkan bahwa 9 pertanyaan dari variabel ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1	0,857	0,288	Reliabel
2	0,853	0,288	Reliabel
3	0,852	0,288	Reliabel
4	0,856	0,288	Reliabel
5	0,858	0,288	Reliabel
7	0,855	0,288	Reliabel
9	0,859	0,288	Reliabel
11	0,858	0,288	Reliabel
12	0,859	0,288	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Hasil Uji Reliabilitas 9 pertanyaan yang valid lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Deskripsi Motivasi kerja

Tabel 9. Kategori Motivasi Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
33-37	Tinggi	9	19,15%
21-32	Sedang	37	78,72%
19-20	Rendah	1	2,13%
Total		47	100%

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 9 menunjukkan bahwa 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.

2. Disiplin Kerja

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 10. Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Tingkat Kehadiran Karyawan	13	0,570	0,288	Valid
	14	0,286	0,288	Tidak Valid
Ketaatan pada Peraturan kerja	15	-0,068	0,288	Tidak Valid
	16	0,446	0,288	Valid
Ketaatan pada Standar kerja	17	0,118	0,288	Tidak Valid
	18	0,543	0,288	Valid
Kewaspadaan Tinggi	19	0,618	0,288	Valid
	20	0,084	0,288	Tidak Valid
Bekerja Etis	21	0,432	0,288	Valid
	22	0,119	0,288	Tidak Valid

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 10 menunjukkan bahwa 5 pertanyaan dari variabel ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 11. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
17	0,853	0,288	Reliabel
18	0,854	0,288	Reliabel
19	0,853	0,288	Reliabel
21	0,857	0,288	Reliabel
22	0,856	0,288	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa 5 pertanyaan yang valid lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Deskripsi Disiplin kerja

Tabel 12. Kategori Disiplin Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
18-20	Tinggi	9	19,15%
17-Dec	Sedang	38	80,85%
<12	Rendah	0	0%
Total		47	100%

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 12 menunjukkan bahwa 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*.

3. Kepuasan Kerja

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 13. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Kepuasan Psikologis	23	0,281	0,288	Tidak Valid
	24	0,528	0,288	Valid
	25	0,691	0,288	Valid
Kepuasan Sosial	26	0,327	0,288	Valid
	27	0,229	0,288	Tidak Valid
Kepuasan Fisik	28	0,318	0,288	Valid
	29	0,399	0,288	Valid
Kepuasan Finansial	30	0,438	0,288	Valid
	31	0,623	0,288	Valid
	32	0,604	0,288	Valid

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 13 menunjukkan bahwa 8 pertanyaan dari variabel ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 14. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
24	0,854	0,288	Reliabel
25	0,851	0,288	Reliabel
26	0,859	0,288	Reliabel
28	0,859	0,288	Reliabel
29	0,857	0,288	Reliabel
30	0,857	0,288	Reliabel
31	0,852	0,288	Reliabel
32	0,852	0,288	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan 8 pertanyaan yang valid lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Deskripsi Kepuasan kerja

Tabel 15. Kategori Kepuasan Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
29-35	Tinggi	21	44,68%
19-28	Sedang	26	55,32%
<19	Rendah	0	0%
Total		47	100%

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 15 menunjukkan bahwa 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.

#### 4. Kinerja Karyawan

##### a. Uji Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Tabel 16. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
33	0,293	0,288	Valid
34	0,291	0,288	Valid

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 16. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### 2) Uji Reliabilitas

Tabel 17. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
33	0,861	0,288	Reliabel
34	0,865	0,288	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan 2 pertanyaan yang valid lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### b. Deskripsi Kinerja Karyawan

Tabel 18. Kategori Kinerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
≥ 10	Tinggi	1	2,13%
9-Feb	Sedang	46	97,87%
< 2	Rendah	0	0%
Total		47	100%

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 18. menunjukkan bahwa karyawan Pabrik Teknik Kerjo mayoritas memiliki kinerja yang baik, karena tidak terdapat karyawan yang termasuk dalam kategori kinerja rendah. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja karyawan rata-rata

telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan, meskipun kuantitas pekerjaan tersebut sering mengalami fluktuasi setiap harinya, 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%.

#### Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

##### 1. Pengujian Model Regresi

##### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 19. Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,814 <sup>a</sup>	<b>0,663</b>	0,640	0,7050483	1,970

Sumber: Analisis Data Primer

Tabel 19 menunjukkan bahwa besarnya nilai *R Square* adalah 0,663. Hal ini berarti 66,3% variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 33,7% variasi variabel dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model seperti lingkungan kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lain-lain.

##### b. Pengujian Secara Simultan (F)

Tabel 20. Pengujian Secara Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	42,069	3	14,023	28,210	0,000**
Residual	21,375	43	0,497		
Total	63,444	46			

Sumber: Analisis Data Primer

Tabel 20 menunjukkan bahwa *P value* atau nilai probabilitas sebesar 0,000. Nilai *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan *F* hitung sebesar  $28,210 > F$  tabel sebesar 3,437 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara

bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Secara Parsial (t)

Tabel 21. Pengujian Secara Parsial (t)

Model	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Sig.
<b>Motivasi</b>				
Kerja	0,122	4,844	2,017	0,000**
<b>Disiplin</b>				
Kerja	-0,072	-1,122	2,017	0,268
<b>Kepuasan</b>				
Kerja	0,160	4,980	2,017	0,000**

Sumber: Analisis Data primer

Tabel 21. Pengujian Parsial (t) menunjukkan hasil uji pengaruh secara parsial atau individu setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t yang dilihat pada tabel *coefficients* dari output SPSS adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,844. Tingkat signifikansi variabel X<sub>1</sub> 0,000 < 0,05 ( $\alpha$ ) dan t hitung 4,844 > 2,017 (t tabel), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% faktor motivasi kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut sastrohadiwiryo (2003:268) 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.
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,268 dan t hitung sebesar -1,122. Tingkat signifikansi variabel X<sub>2</sub> 0,265 > 0,05 ( $\alpha$ ) dan t hitung -1,122 < 2,017 (t tabel), sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. 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 yang dihasilkan oleh karyawan.

- 3) Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,980. Tingkat signifikansi variabel X<sub>3</sub> 0,000 < 0,05 ( $\alpha$ ) dan t hitung 4,980 > 2,017 (t tabel), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> 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.

d. Pengujian Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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.

Tabel 22. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.20E-12	0,085		0,000	1,000
Zscore (LogX1)	0,561	0,112	<b>0,561</b>	4,994	0,000
Zscore (LogX2)	-0,095	0,112	-0,095	-0,852	0,399
Zscore (LogX3)	0,498	0,095	0,498	5,265	0,000

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 22 menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai koefisien *beta* paling besar dan bernilai positif yaitu sebesar 0,561. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu 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. Motivasi seorang individu akan timbul ketika terjadi dorongan untuk memenuhi kebutuhan. 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.

## 2. Persamaan Model Regresi

Tabel 23. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,317	0,615		-2,142	0,038
Motivasi Kerja	0,122	0,025	0,576	4,844	0,000
Disiplin Kerja	-0,072	0,064	-0,131	-1,122	0,268
Kepuasan Kerja	0,160	0,032	0,485	4,980	0,000

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 23. Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini. Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

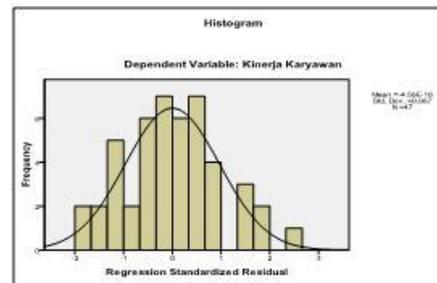
e : Variabel yang tidak diteliti

## 3. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi linier berganda menurut Purwanti (2012 : 5-6) harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), sehingga harus memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu :

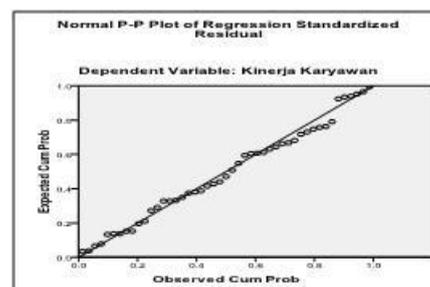
### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-Plot.



Gambar 2. Grafik Histogram

Gambar 2. menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Puncak kurva berada pada titik 0, artinya sebaran datanya seimbang atau normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot

Gambar 3. Grafik menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Deteksi multi kolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlations* serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*.

Tabel 24. Hasil Uji *Pearson Correlation*

<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

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa tidak terdapat korelasi yang sempurna antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation*, dimana nilai korelasi tidak lebih dari 0,8 sehingga model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Tabel 25. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor(VIF)*

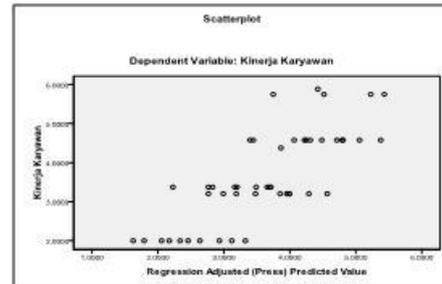
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
X <sub>1</sub>	0,554	1,803
X <sub>2</sub>	0,573	1,746
X <sub>3</sub>	0,824	1,213

Sumber: Analisis Data Primer

Tabel 25. Menunjukkan Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari setiap variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* dari setiap variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) lebih dari 0,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

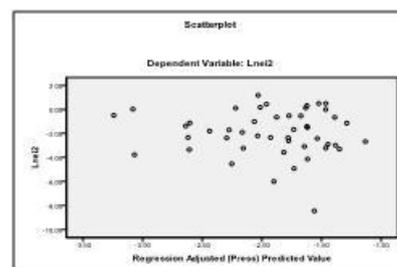
c. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil analisis data yang terdapat pada grafik, diketahui bahwa terlihat titik-titik berjajar secara horizontal dan seperti membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi. Penarikan kesimpulan dengan cara pengamatan terhadap grafik *scatterplot* tidak akurat karena tergantung dari subjektivitas tiap orang yang melihat grafik. Menindaklanjuti hal tersebut maka dilakukan Uji *Park* untuk memastikan apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 5. Grafik *Scatterplot* setelah Uji *Park*

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

Tabel 26. Hasil Uji *Park*

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	-5,250	4,352	-1,206	0,234
LnX1	1,651	1,250	0,255	1,322
LnX2	-0,021	1,493	-0,003	-0,014
LnX3	-0,540	1,529	-0,057	-0,353

Sumber: Analisis Data primer

Tabel 26. Hasil Uji *Park* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai *P value* sebesar 0,193 dan *t* hitung sebesar 1,322. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *P value* sebesar 0,989 dan *t* hitung sebesar -0,014, sedangkan variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *P value* sebesar 0,726 dan *t* hitung sebesar -0,353. Nilai *t* tabel pada uji *park* ini yaitu sebesar 2,318. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai *P value* > 0,05 dan nilai -*t* tabel < *t* hitung < *t* tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar anggota observasi yang digunakan. Deteksi auto korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Durbin Watson*. Berikut merupakan tabel hasil uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*.

Tabel 27. Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,814 <sup>a</sup>	0,663	0,640	0,7050483	1,970

Sumber : Analisis Data primer

Tabel 27 menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,970 berada diantara -2 sampai +2. Menurut Santoso (2000: 219) apabila nilai *Durbin Watson* terletak diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi Hasil uji autokorelasi tersebut

menunjukkan bahwa model terbebas dari asumsi autokorelasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar adalah sebagai berikut:

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 Karanganyar. 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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, saran yang dapat diberikan yaitu

1. Peningkatan motivasi kerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar 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 kerja 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

- Alsa, A. 2004. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Priatna, B.A. 2008. *Uji Validitas dan Realibilitas*. Makalah Pendidikan Matematika FMIPA November 2008. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Purwanti, D. 2012. Dampak Rasio Keuangan Terhadap Kebijakan Deviden. *Jurnal Akuntansi. Vol.2, No.1. Jawa Barat*. Universitas Gunadarma.
- Santoso, S. 2000. *Pelatihan SPSS Statistika Parametrik*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- 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.
- Setiawan, N. 2007. *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep Dan Aplikasinya*. Fakultas Peternakan. Universitas Padjajaran. Bandung.
- Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.