

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PENYADAP KARET DI PTPN VII UNIT USAHA WAY BERULU**

*(The Effect of Job Satisfaction and Working Motivation on Employee's Performance of Rubber Tappers In  
PT Perkebunan Nusantara VII Way Berulu)*

Ya'qub Rakhazoni, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Begem Viantimala

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1  
Bandar Lampung 35141, Telp. 0812-72667461, e-mail: yaqubrakha@gmail.com

**ABSTRACT**

*The aims of this study are to analyze job satisfaction, working motivation, and performance of rubber tappers and the influence of job satisfaction and working motivation on the performance of rubber tappers. The research location was chosen purposively in PT Perkebunan Nusantara VII Way Berulu, Kebagusan Village, Gedongtataan Sub-District, Pesawaran District. Respondents were all 80 rubber tappers of PT Perkebunan Nusantara VII Way Berulu. Data were analyzed descriptively and using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction of rubber tappers of Afdelling I and II PT Perkebunan Nusantara VII Way Berulu was in category of most satisfied, working motivation was in a good category, and the performance met the expectation. Job satisfaction and working motivation influenced the performance of rubber tappers in PT Perkebunan Nusantara VII Way Berulu.*

*Key words: job satisfaction, performance, working motivation*

**PENDAHULUAN**

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memberikan kontribusi yang cukup besar bagi pembangunan nasional dan juga mampu memberikan kontribusi di dalam upaya peningkatan sumber devisa negara. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan industri karet dalam negeri yang dikelola BUMN yang terletak di Provinsi Lampung dan Sumatera bagian Selatan. Salah satu unit usaha yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara VII distrik Lampung yaitu unit usaha Way Berulu. Produktivitas olahan karet PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu mengalami penurunan selama empat tahun terakhir, pada tahun 2012 sebesar 1.574 kg/ha dan pada tahun 2016 sebesar 1.510 kg/ha. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor baik dari segi proses budidaya maupun dari segi sumber daya manusianya (PT Perkebunan Nusantara VII, 2016).

Pada Afdelling I dan II mengalami penurunan produktivitas, pada tahun 2012 Afdelling I sebesar 1.421 kg/ha, Afdelling II 1.662, kg/ha dan pada tahun 2014 Afdelling I produktivitas sebesar 1.236 kg/ha, Afdelling II sebesar 1.375 kg/ha. Penurunan produktivitas terjadi secara fluktuatif. Beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya suatu produktivitas antara lain teknologi yang digunakan oleh perusahaan, sarana dan prasarana produksi serta sumberdaya manusia yang dimiliki

perusahaan. Penurunan yang terjadi pada produktivitas karet berasal dari faktor sumberdaya manusia yaitu kinerja karyawan, khususnya karyawan penyadap karet.

Menurut Handoko (2003), manajemen sumberdaya manusia dipengaruhi oleh perilaku dari sumberdaya manusianya, karena merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005).

Setiap organisasi perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini ditujukan agar tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik akan mampu menghasilkan atau meningkatkan produksi dari industri tanaman karet, meskipun faktor budidaya dan faktor lainnya tetap diperhatikan.

Peningkatan kinerja penyadap karet dapat didukung dengan kepuasan kerja yang dimiliki pekerja serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja penyadap karet. Apabila kepuasan tidak terdapat pada individu

penyadap karet serta tidak adanya motivasi yang diberikan kepada penyadap karet, maka kinerja penyadap karet pun akan menurun.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan penyadap karet yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan dan lingkungan kerja (Wibowo, 2007). Kepuasan kerja diiringi dengan suatu dorongan atau motivasi yang diberikan terhadap individu. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja, agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan penyadap karet di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan penyadap karet di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu, khususnya *Afdelling* I dan II, melibatkan seluruh karyawan *Afdelling* I dan II (80 karyawan), menggunakan metode sensus. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu merupakan salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara VII yang membudidayakan karet.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari data kepuasan kerja, motivasi kerja, sedangkan data sekunder terdiri dari data kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu serta data-data pendukung lainnya. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei-Juni 2017. Data kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pada penelitian ini merupakan data ordinal (kualitatif). Pada penelitian ini, data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Pengubahan ini dilakukan secara komputersasi dengan pertimbangan proses pengubahan data akan lebih efektif dan efisien. Metode MSI pada penelitian ini sejenis dengan

penelitian yang dilakukan Maryadi, Sayekti dan Affandi (2014) yang mengubah data dari skala *likert* dengan MSI serta setelah itu data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama. Analisis ini dilakukan dengan cara membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus interval kelas (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK} \dots\dots\dots(1)$$

- Keterangan :
- RSK = Rentang skor kategori
  - JR = Jumlah responden
  - JB = Jumlah butir pertanyaan
  - ST = Skor tertinggi
  - SR = Skor terendah
  - JK = Jumlah kategori

Setelah rentang skor kategori diketahui, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagaimana dapat dilihat Gambar 1.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

Gambar 1. Garis kategorisasi variabel

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan mengenai kategori dari variabel kepuasan dan motivasi kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu dapat dilihat berdasarkan kelas interval yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan dapat diketahui berdasarkan penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya. Untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, nilai dari variabel tersebut dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat rata-rata nilai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dikategorikan sesuai dengan kriteria penilaian perusahaan yang memiliki lima kategori yaitu tidak memenuhi harapan, sebagian besar memenuhi

harapan, memenuhi harapan, melampaui harapan, dan sangat melampaui harapan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub>
- X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja
- X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian, baik secara simultan maupun parsial. Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan/bersama-sama. Menurut Ghozali (2006), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, dan uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2006), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen, dimana rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 + 100\% \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- KD = Nilai koefisien determinasi
- R = Nilai koefisien korelasi

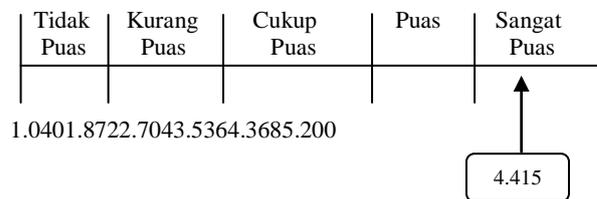
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dinilai berdasarkan empat dimensi yaitu dimensi gaji, dimensi rekan kerja, dimensi pekerjaan dan dimensi lingkungan kerja. Distribusi jawaban responden untuk variabel kepuasan dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1, dimensi rekan kerja dan dimensi pekerjaan berada pada kategori puas, sedangkan dimensi gaji dan lingkungan kerja berada pada kategori sangat puas.

Berdasarkan Gambar 2, hasil perhitungan diketahui bahwa total skor kategorisasi untuk dimensi kepuasan kerja yaitu 4.415 dengan tingkat pencapaian sebesar 85 persen. Pencapaian ini diperoleh dengan cara membandingkan skor yang didapat yaitu 4.415 dengan skor maksimum yang bisa dicapai sebesar 5.200. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu masuk pada kategori sangat puas. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ilahi, Mukzam dan Prasetya (2017), kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang masuk dalam kategori baik.

Kepuasan kerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu perlu dipertahankan. Apabila karyawan penyadap karet tidak merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penyadap karet yang tidak maksimal.



Gambar 2. Kategorisasi kepuasan kerja

### Motivasi kerja

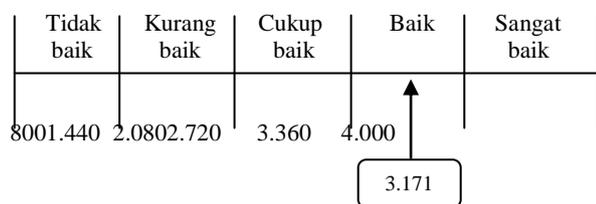
Variabel motivasi pada penelitian ini dinilai berdasarkan lima dimensi yaitu dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Distribusi jawaban responden mengenai kepuasan

No.	Dimensi	$\sum$ Skor	$\sum$ Butir Pertanyaan	Kategori
1.	Gaji	1.054	3	Sangat puas
2.	Rekan kerja	654	2	Puas
3.	Pekerjaan	997	3	Puas
4.	Lingkungan kerja	1.710	5	Sangat puas
Total		4.415	13	Sangat puas

Tabel 2. Distribusi jawaban responden mengenai motivasi

No	Dimensi	$\sum$ Skor	$\sum$ Butir Pertanyaan	Kategori
1.	Kebutuhan fisiologis	604	2	Sangat baik
2.	Kebutuhan rasa aman	310	1	Baik
3.	Kebutuhan social	638	2	Baik
4.	Kebutuhan penghargaan	634	2	Sangat baik
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	986	3	Sangat baik
Total		3.171	10	



Gambar 3. Kategorisasi motivasi kerja

Berdasarkan Gambar 3, hasil perhitungan diketahui bahwa total skor kategorisasi untuk dimensi motivasi kerja yaitu 3.171 dengan tingkat pencapaian sebesar 79,20 persen. Pencapaian ini diperoleh dengan cara membandingkan skor yang didapat yaitu 3.171 dengan skor maksimum yang bisa dicapai sebesar 4.000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu masuk pada kategori baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sari, Nikmatullah dan Silviyanti (2017) bahwa rata-rata tingkat motivasi penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baruyaitu 15,01 atau pada kategori cukup.

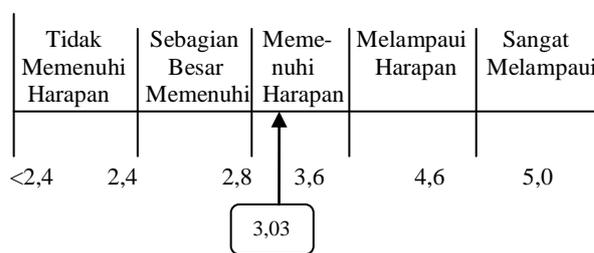
Motivasi kerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu perlu ditingkatkan lagi. Mandor harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi pada dimensi kebutuhan fisiologi yang dimiliki oleh karyawan, karena kebutuhan fisiologis sangat berpengaruh terhadap kinerja untuk membangkitkan semangat kerja karyawan

penyadap karet, agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu pada penelitian ini dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja penyadap. Pada dimensi kuantitas terdiri dari target kerja penyadap, ketebalan irisan sadap dan sudut sadap, sedangkan pada dimensi kualitas terdiri dari hasil lateks kualitas *Low Grade* (LG) dan *High Grade* (HG), kebersihan alat sadap dan mangkuk sadap, dan kebersihan lateks.

Berbeda dengan penelitian Rizaldi, Sayekti dan Indriani (2015) mengukur kinerja karyawan dengan melihat sasaran kerja dan *behavioural competencies*. Kategorisasi kinerja dapat dilihat pada Gambar 4. Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja, karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu memiliki kinerja pada kategori memenuhi harapan dengan rata-rata 3,03 yang berarti sebagian besar karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun, kinerja karyawan penyadap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu tetap harus ditingkatkan lebih baik lagi. Hasil ini berbeda dari penelitian Alimah, Sayekti dan Soelaiman (2016) yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII unit kebun kelapa sawit (UKKS) Rejosari Natar Lampung Selatan berada pada kategori sangat melampaui harapan.



Gambar 4. Kategorisasi kinerja karyawan

### Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penyadapan karet di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara seragabungan (simultan) dan dilihat secara individu (parsial). Nilai R<sup>2</sup> yang didapatkan pada

penelitian ini sebesar 0,41. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan dan motivasi sebesar 41 persen yang berada di dalam model, sedangkan sisanya 59 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Rizaldi, Sayekti dan Indriani (2015) menjelaskan bahwa terdapat variabel selain kepuasan dan motivasi kerja yaitu disiplin kerja.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dilihat berdasarkan hasil uji F. Pada hasil penelitian dengan uji F menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga tingkat kepercayaan sebesar 99 persen dari hasil tersebut, maka terbukti kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dapat dilihat berdasarkan nilai  $t_{hitung}$ . Hasil  $t_{hitung}$  pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar 0,957 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga tingkat kepercayaan sebesar 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu.

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 7,386 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga tingkat kepercayaan sebesar 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu. Penelitian Artadi (2015) memberikan hasil yang sama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan penyadap karet memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* yang sama yakni  $0,10 = 0,10$  dan nilai *VIF* yang sama yakni  $0,10=0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Penelitian Rosita, Yuniati dan Ibrahim (2016) memberikan hasil yang sama, tidak

terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya berdasarkan variabel kepuasan dan motivasi kerja.

Karyawan penyadap yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan penyadap, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan penyadap karet yang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya. Dengan demikian, karyawan akan dapat mencapai kinerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan. Dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah, maka kinerja karyawan juga akan berkurang.

Penelitian Hendrawan, Pradhanawati dan Ngatno (2015) memberikan hasil yang sama, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cassanatama Nurindo Semarang. Apabila kepuasan dan motivasi karyawan *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu akan semakin baik. Dengan demikian, diharapkan produksi lateks PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu dapat meningkat, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Tabel 3. Hasil pengujian regresi linear berganda

Model	<i>Coefficients(a)</i>		t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Beta		
(Constant)	1,712		0,529	0,598
Kepuasan	0,056	0,059	0,083	0,957
Motivasi	0,426	0,058	0,643	7,386

a *Dependent Variable*: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,712 + 0,056 X_1 + 0,426 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (kepuasan)  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (motivasi)  
 X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja  
 X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori sangat puas, motivasi kerja karyawan masuk kategori baik, kinerja karyawan *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu masuk kategori memenuhi harapan, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyardap karet *Afdelling* I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alimah FC, Sayekti WD, dan Soelaiman A. 2016. Hubungan gaya kepemimpinan mandor panen dan motivasi kerja pemanen dengan kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit (UKKS) Rejosari Natar Lampung Selatan. *JIIA*, 4(3):294-300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/294/300>. [12 Januari 2018].
- Artadi FA. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/16338/1FebriFurqonArtadi10408141043.pdf>. [5 Februari 2018].
- Ghozali I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 2*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Hendrawan A, Pradhanawati A, dan Ngatno. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *JIAB*

,6(1):22-29. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14617>. [18 Februari 2018].

- Ilahi DK, Mukzam MD, dan Prasetya A. 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *JAB*, 44(1):31-39. <http://www.pdfstart.com/preview>. [5 Juni 2018].
- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit PT Rosdakarya. Bandung.
- Maryadi, Sayekti WD, dan Affandi MI. 2014. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pelaksana bagian proses pengalengan nanas di PT Great Giant Pineapple. *JIIA*, 3(1):130-137. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/2505>. [8 Januari 2018].
- PTPN VII (Persero) Unit Usaha Way Berulu. 2016. *Produksi perkebunan karet PTPN VII (Persero) Unit Usaha Way Berulu 2012-2016*. Unit usaha Way Berulu. Lampung.
- Rizaldi Y, Sayekti WD, dan Indriani Y. 2015. Kedisiplinan dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah Site Komerling Sumatera Selatan. *JIIA*, 2(2): 294- 300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/213>. [10 Januari 2018].
- Robbins SP dan Judge TA. 2007. *Organizational Behavior*. 12<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Rosita Y, Yuniati Y, Ibrahim. 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *JIRM*, 5(1):28-48. <http://www.medianeliti.com/preview>. [5 Juni 2018].
- Sari DA, Nikmatullah D, dan Silviyanti S. 2017. Kinerja penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. *JIIA*, 5(4):438-445. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1557>. [4 Januari 2018].
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo. Jakarta.