

JIIA, VOLUME 2 No. 3, JUNI 2014

**PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MANDOR SADAP DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO)***(The effect of Knowledge, Skills, Motivation and Compensation toward Foreman Tapping Performance at PT Perkebunan Nusantara VII)*

Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung 35145, Telp. 085664613655, e-mail: Mazdayani39@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The research aims to determine the performance of the foreman and the influence of the knowledge, skills, motivation and compensation to performance of the foreman. The method used was census method and use primary and secondary data. The primary data obtained from questionnaires that has been analyzed their validity and reliability to the respondents through direct interviews and secondary data obtained from the literature and related agencies. Data collection was conducted from August to September 2013. The data was analyzed descriptively and verificatively with double linier regression and the data has been analyzed their Successive Interval Method. The results showed that (1) performance of the foreman tapping has the best, (2) knowledge, skills, motivation, and compensation influenced to performance of foreman tapping simultansly while knowledge, skills, and motivation influenced to performance of foreman tapping in PT Perkebunan Nusantara VII, Kedaton Unit Business and Way Berulu Unit Business partiallly.*

*Keywords : compensation, knowledge, motivation, performance, skills*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau badan usaha termasuk di dalamnya perusahaan BUMN perkebunan seperti perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik harus mempunyai visi dan misi yang hendak dicapai. Menurut Handoko (2001) dalam Kusuma dan Nugroho (2012), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian suatu perusahaan yang harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja perusahaan dengan baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor sumberdaya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Faktor ini menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan manajemen mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Cushway (1994), kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu karyawan maupun tujuan

korporasi/perusahaan dapat bertemu. Berbeda dengan Cushway (1994) yang lebih menekankan pada proses perancangan manajemen sedangkan Mangkunegara (2007), lebih menekankan pada hasil pencapaian kerja secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu. Pencapaian kinerja yang optimal membutuhkan orang-orang yang berkompeten dengan pekerjaan yang dijalankannya, dengan menempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya agar dapat menghasilkan suatu prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan yang sudah berjalan seperti perusahaan perseroan PT Perkebunan Nusantara VII harus memiliki visi dan misi yang jelas serta mampu melaksanakan pengendalian internal dan eksternal yang baik. Menurut Wilopo (2006) dalam Dewi (2012), menyatakan pengendalian memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kelemahan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan serta untuk mengurangi

kemungkinan kesalahan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sistem penerapan yang baik yaitu dengan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi kerja secara rutin sedangkan sistem pengendalian internal dapat dilakukan yaitu dengan terus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan upaya peningkatan kompetensi karyawan. Melalui pengendalian internal dan pengendalian eksternal tersebut, maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya melalui kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan yang dimilikinya.

Tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan pada periode sebelumnya. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) mengusahakan komoditas karet dengan *output* yang dihasilkan berupa lateks/getah karet. Penilaian kinerja karyawan di Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) dilakukan secara berkala per tiga bulan sekali.

Salah satu karyawan yang ikut berperan dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) adalah mandor. Mandor yang ada di lingkungan unit usaha dibagi kedalam tiga bagian yaitu mandor tanaman, mandor sadap, dan mandor pengolahan. Unit analisis yang digunakan adalah mandor sadap dinas yang ada pada masing-masing unit usaha dengan alasan bahwa mandor sadap dinas merupakan ujung tombak daripada serangkaian penilaian kinerja perusahaan melalui pencapaian target produksi. Keberhasilan mandor sadap dalam mencapai target produksi merupakan salah satu indikator penilaian kinerja mandor di kedua unit usaha tersebut. Oleh karena itu, mandor sadap dijadikan sebagai unit analisis dengan responden penelitian adalah mandor dan mandor besar penyadapan yang ada di lingkungan Unit Usaha Kedaton dan Way Berulu PTPN VII (Persero).

Mandor sadap di Unit Usaha Kedaton memiliki kinerja yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan Unit Usaha Way Berulu. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil realisasi capaian target produksi masing-masing mandor sadap pada setiap periodenya. Realisasi capaian target produksi getah karet oleh mandor sadap dapat dikatakan baik apabila mampu mencapai realisasi produksi lebih dari 80 persen dari target produksi yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya. Sebaran target produksi dan realisasi produksi mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Evaluasi pencapaian target produksi Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu tahun 2012

Unit Usaha	Afd	Luas (ha)	Target (kg)	Real (kg)	Σ orang	Pencapaian	
						>80% (orang)	≤ 80% (orang)
Kedaton	I	403	488,81	422,47	5	4	1
	II	246	548,49	312,38	4	-	4
	III	264	261,87	327,36	4	3	1
	IV	118	183,38	134,95	3	1	2
	Σ	1.031	1.482,50	1.197,20	16	8	8
Way Berulu	I	302	596,00	619,21	5	4	1
	II	190	373,00	395,39	3	3	-
	III	455	1.088,00	962,63	6	6	-
	IV	189	554,00	406,54	3	1	2
	Σ	1.136	2.612,40	2.383,80	17	14	3

Sumber: Monitoring bagian tanaman unit usaha 2012 (tidak dipublikasikan)

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa mandor sadap di Unit Usaha Kedaton berjumlah 16 orang, mandor sadap yang mampu mencapai target produksi di atas 80 persen dari target yang ditentukan hanya 8 orang atau sekitar 50 persen, sedangkan di Unit Usaha Way Berulu yang mampu mencapai target produksi di atas 80 persen adalah berjumlah 14 orang dari 17 orang mandor sadap yang ada atau sekitar 82 persen. Banyaknya mandor sadap yang tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan perusahaan merupakan gambaran bahwa kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton lebih rendah dari pada di Unit Usaha Way Berulu.

Tingkat produktivitas perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dimiliki. Salah satu pegawai yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan di lingkungan kedua unit usaha adalah bagian penyadapan yaitu mandor sadap. Mandor sadap secara garis organisasi perusahaan berada di bawah pengawasan mandor besar penyadapan afdeling pada masing-masing unit usaha dan merupakan atasan langsung bagi penyadap yang berperan untuk mengatur penempatan kerja penyadap, memberikan arahan kerja kepada penyadap, serta memberikan penjelasan kepada setiap penyadap mengenai capaian target produksi dan kualitas sadapan.

Mandor sadap memiliki tanggung jawab kepada mandor besar penyadapan yaitu pencapaian target produksi karet baik jumlah maupun mutunya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian tentang pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi

dan kompensasi, terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (Persero).

Mahmudi (2010) menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Selain dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi tersebut, kinerja individu juga dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima (Jacson 2010 dalam Dito 2010). Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui kinerja mandor sadap di perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu (2) mempelajari pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sensus dan dilaksanakan di perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Kabupaten Lampung Selatan dan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa pada tahun 2012 Unit Usaha Kedaton Kabupaten Lampung Selatan memiliki tingkat pencapaian produksi ter rendah sedangkan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesawaran memiliki tingkat pencapaian produksi tertinggi kedua setelah Unit Usaha Way Lima Kabupaten Pesawaran. Pengambilan data dilakukan pada bulan Juni 2012-September 2013.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini meliputi data tentang kinerja, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh mandor sadap diperoleh dari mandor besar penyadapan yang berperan sebagai atasan langsung bagi mandor sadap, sedangkan data tentang motivasi dan kompensasi mandor sadap diperoleh dari mandor sadap langsung sebagai responden melalui wawancara dengan menggunakan alat bantu kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas data dengan menggunakan rumus korelasi *rank*

*spearman*, sedangkan pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data pendukung seperti jumlah mandor masing-masing unit usaha, jumlah dan target produksi masing-masing mandor, definisi masing-masing variabel, serta tingkat produktivitas masing-masing unit usaha yang mengusahakan komoditas karet. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Provinsi Lampung, Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, sumber-sumber lain berupa buku-buku, publikasi, dan lembaga atau instansi terkait lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini ada dua yaitu mandor sadap dan mandor besar penyadapan yang ada di lingkungan Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). Unit analisis yang digunakan adalah mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (Persero), dengan jumlah masing-masing adalah 17mandor sadap untuk Unit Usaha Kedaton dan 16 mandor sadap di Unit Usaha Way Berulu, sehingga jumlah respondennya adalah 33 mandor sadap. Menurut Arikunto (2000), apabila jumlah populasi kurang dari 100 (seratus) orang/unit, maka semua dijadikan sampel penelitian dan penelitian merupakan penelitian sensus.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verivikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu yang merupakan tujuan yang pertama penelitian ini. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan modus. Analisis verivikatif digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel penelitian menggunakan regresi linier berganda yaitu untuk menjawab tujuan yang kedua dan ketiga, data yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah merujuk pada teori Sugiyono (2006):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Mandor Sadap
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>-b<sub>4</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Pengetahuan

- X<sub>2</sub> = Keterampilan
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- X<sub>4</sub> = Kompensasi
- e = Standar error

Data penelitian berada pada skala ordinal, oleh karena itu diperlukan transformasi data menjadi skala interval dengan menggunakan metode *Successive Interval* (MSI). Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang digunakan sudah dilakukan transformasi data sehingga data yang digunakan saat ini sudah berada pada skala interval. Pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan dengan menggunakan bantuan microsof excel yang dilengkapi dengan program *MSI STAT97*. Rumus MSI yang digunakan merujuk pada teori Muhidin dan Abdurahman (2007):

$$Y = NS + NS_{min} + k \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Nilai transformasi
- NS = Nilai skala
- Nsmin = Nilai skala ter rendah
- K = Konstanta

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan uji reliabilitas diperoleh variabel dengan berbagai indikator yang valid dan reliabel. Indikator variabel kinerja yang valid dan reliabel meliputi pencapaian target produksi, daya tangkap terhadap instruksi kerja, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, kesesuaian kualitas pekerjaan, kerajinan dan kedisiplinan kerja, ketelitian, prestasi dan ketepatan waktu bekerja, motivasi dalam bekerja, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel pengetahuan menggunakan lima indikator yang valid dan reliabel. Indikator tersebut meliputi pengetahuan tentang potensi produksi tanaman, pengetahuan penyusunan rencana target produksi, pengetahuan dan pemahaman tentang standar pencapaian target produksi, pengetahuan tentang waktu penyadapan yang baik, kelengkapan alat dan pelaporan.

Indikator variabel keterampilan yang valid dan reliabel adalah keterampilan dalam memimpin dan memandu bawahan serta pembinaan dan pemberian motivasi kepada bawahan. Variabel motivasi menggunakan delapan (8) indikator yang valid dan reliabel meliputi penilaian terhadap

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab kerja, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, kebijakan yang diterapkan perusahaan, dukungan dalam hal pelaksanaan tugas, pengawasan oleh atasan, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi kerja berhubungan dengan kemudahan dalam bekerja.

Indikator variabel kompensasi yang valid dan reliabel menggunakan tujuh indikator meliputi gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, insentif perusahaan, jenis-jenis insentif yang diberikan, insentif yang diterima sesuai dengan beban kerja, kebijakan dalam hal tunjangan, kebijakan dalam hal percutian, dan kepuasan terhadap sistem pemberian insentif.

Daftar pertanyaan yang digunakan untuk menilai tingkat kinerja mandor sadap pada masing-masing unit usaha dalam penelitian ini dilakukan dengan menilai prestasi kerja mandor sadap berdasarkan panduan yang telah ditentukan oleh perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Kabupaten Pesawaran dan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Lampung Selatan Propinsi Lampung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan modus, maka diperoleh hasil bahwa secara umum kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai modus yang diperoleh untuk masing-masing indikator kinerja yaitu empat dan lima. Modus lima terdapat pada indikator pencapaian terget produksi, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, kesesuaian kualitas kerja, kerajinan dan kedisiplinan kerja. Artinya, masing-masing indikator tersebut sudah sangat baik dan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu.

Analisis verivikatif data dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga yaitu melihat keterkaitan antara variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X) menggunakan analisis regresi linier berganda. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,374 artinya variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 37,4 persen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan. Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
Konstanta	-8,481	-1,005	0,323
Pengetahuan (X1)	0,856	2,977	0,006
Keterampilan (X2)	1,501	2,129	0,042
Motivasi (X3)	0,535	2,998	0,006
Kompensasi (X4)	0,275	1,172	0,251
R	0,672		
R <sup>2</sup>	0,452		
R <sup>2</sup> adjusted	0,374		
F-hitung	5,776		

### 1. Uji – F

Uji -F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 5,776, sementara F tabel adalah sebesar 2,714. Nilai F hitung pada penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel. Hasil pengujian F test yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Kabupaten Lampung Selatan dan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesawaran.

### 2. Uji – t

Uji - t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t hitung variabel pengetahuan diperoleh sebesar 2,977, sementara nilai t tabel sebesar 2,045. Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, artinya secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari (2010), bahwa secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel keterampilan terhadap kinerja sebesar 2,129, sementara nilai t tabel sebesar 2,045. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel keterampilan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Hasil penelitian ini mendukung teori Mahmudi (2010),

yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 2,998, sementara nilai t tabel diperoleh sebesar 2,045, nilai t hitung yang diperoleh dalam penelitian ini adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Hal ini memiliki arti bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor di perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2000) dalam Dito (2010), menyebutkan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi.

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 1,172, sementara nilai t tabel sebesar 2,045, nilai t hitung dalam penelitian ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel. Artinya, secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Hal ini diduga karena kompensasi yang diterima oleh masing-masing mandor sadap relatif sama. Selain memiliki nominal yang relatif sama, kompensasi dalam bentuk insentif yang diterima mandor sadap juga memiliki nominal yang terlalu kecil dan dirasakan tidak sebanding dengan usaha pencapaiannya, sehingga tidak terjadi kompetisi yang berarti dalam pencarian nilai kompensasi di kedua unit usaha tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2000) dalam Dito (2010), menyebutkan bahwa selain motivasi pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Secara umum, kinerja mandor sadap di perusahaan perseroan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Kedaton Kabupaten Lampung Selatan dan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesawaran Propinsi Lampung sudah baik. Secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan,

motivasi, dan kompensasi yang diterima mandor sadap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap sedangkan secara parsial variabel pengetahuan, keterampilan, dan motivasi mandor sadap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Propinsi Lampung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cushway B. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Dewi S P 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal UNY* 1 (1) : 2.
- Dito A H. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kusuma A A, Dwi W P S N. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN* 1 (3) : 2.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. YKPN. Bandung.
- Mangkunegara P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rusdakarya. Bandung.
- Muhidin SA, M Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS)*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sari I W. 2010. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Tesis. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suwati Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* 1 (1) : 13-14.