

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA,  
MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INDOKOM SAMUDRA PERSADA**

(Skripsi)

**Oleh**

Salma Fairus Zayyan  
1914131007



**JURUSAN AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRACT**

### **THE IMPACT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, JOB SATISFACTION, MOTIVATION, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOKOM SAMUDRA PERSADA**

**By**

**SALMA FAIRUS ZAYYAN**

*The study aims to analyze individual characteristics, job satisfaction, motivation, discipline and performance of permanent employees in several sections, and the effect of individual characteristics, job satisfaction, motivation, and discipline on employee performance. Research data collection was carried out at PT Indokom Samudra Persada, South Lampung Regency from December 2022 to January 2023. The method used in this research is a survey using 51 samples of permanent employees in several sections. Respondents in this study were permanent employees in several sections and their superiors. The data in this study were analyzed using quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the job satisfaction of PT Indokom Samudra Persada employees fell into the satisfied category, employee work motivation was good, employee discipline was good, and employee performance was good. Individual characteristics (age, number of dependents, length of service, and level of education), job satisfaction, motivation and discipline have a significant effect jointly on employee performance. Individual characteristics and job satisfaction have no significant effect on employee performance. Motivation and discipline have a real effect on the performance of employees of PT Indokom Samudra Persada.*

**Keyword :** *discipline, employee performance, individual characteristics, job satisfaction, and motivation.*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOKOM SAMUDRA PERSADA**

**Oleh**

**SALMA FAIRUS ZAYYAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan tetap di beberapa bagian, dan pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data penelitian dilakukan di PT Indokom Samudra Persada Kabupaten Lampung Selatan pada bulan Desember 2022 hingga Januari 2023. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *survey* dengan menggunakan 51 sampel karyawan tetap di beberapa bagian. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap di beberapa bagian beserta atasannya. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada masuk ke dalam kategori puas, motivasi kerja karyawan baik, kedisiplinan karyawan baik, dan kinerja karyawan baik. Karakteristik individu (usia, jumlah tanggungan, masa kerja, dan tingkat pendidikan), kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Kata kunci: karakteristik individu, kedisiplinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi.

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA,  
MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INDOKOM SAMUDRA PERSADA**

**Oleh**

**SALMA FAIRUS ZAYYAN**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PERTANIAN**

**Pada**

**Jurusan Agribisnis  
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDOKOM  
SAMUDRA PERSADA**

Nama Mahasiswa : **Salma Fairus Zayyan**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1914131007

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing



**Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.**  
NIP 196008221986032001



**Ir. Adia Nugraha, M.S.**  
NIP 196206131986031022

2. Ketua Jurusan



**Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.**  
NIP 196910031994031004

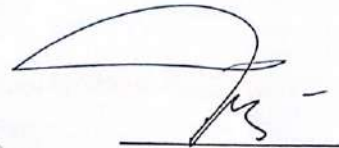
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

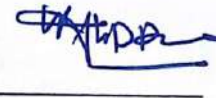
Ketua : Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.



Sekretaris : Ir. Adia Nugraha, M.S.



Anggota : Dr. Ir. Yaktiworo Indriani, M.Sc.



2. Dekan Fakultas Pertanian



Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.  
NIP 196110201986031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 April 2023

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salma Fairus Zayyan  
NPM : 1914131007  
Program Studi : Agribisnis  
Jurusan : Agribisnis  
Fakultas : Pertanian  
Alamat : Perumahan Indah Sejahtera IV, Blok L Nomor 1,  
Sukarame, Bandar Lampung.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dari sumbernya dan disebutkan daftar pustaka.

Bandar Lampung, 21 Mei 2023  
Penulis



Salma Fairus Zayyan  
NPM 1914131007

## RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Kota Lubuk Linggau, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 03 Juli 2001, sebagai anak ke dua dari dua bersaudara pasangan Bapak Pausi S.P. dan Ibu Lena Asnawi S.E. Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) diselesaikan di TK Intan Lestari, Bangka Belitung pada tahun 2007, Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 01 Sukarame pada tahun 2013, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 29 Bandar Lampung pada tahun 2016, dan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 09 Bandar Lampung pada tahun 2019. Penulis diterima di Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung pada tahun 2019 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Penulis mengikuti kegiatan Praktik Pengenalan Pertanian (*Homestay*) selama 7 hari di Desa Lugusari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu pada tahun 2020. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Rajabasa Pemuka, Kecamatan Raja Basa, Kota Bandar Lampung selama 40 hari pada Bulan Januari hingga Februari 2022. Pada bulan Agustus hingga September 2022 penulis melaksanakan Praktik Umum (PU) di PT Sumber Indah Perkasa (PT SMART TBK.), Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. Penulis pernah menjadi Asisten Dosen mata kuliah Tataniaga Pertanian pada semester genap 2021/2022 dan mata kuliah Usahatani dan Riset Operasional pada semester genap 2022/2023.. Semasa kuliah, penulis juga aktif sebagai anggota bidang 3 yaitu Minat Bakat dan Kreatifitas di Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian (Himaseperta) Fakultas Pertanian Universitas Lampung periode tahun 2019 hingga tahun 2022 dan Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung periode tahun 2020 hingga tahun 2021.



## SANWACANA

Assalamuailaikum Wr. Wb

*Alhamdulillah Rabbil 'Alamin* puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indokom Samudra Persada”. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir Irwan Sukri Banuwa, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung dan selaku Pembimbing Akademik.
3. Dr. Yuniar Aviati Syarief, S.P., M.T.A., selaku Sekretaris Jurusan Agribisnis yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
4. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan ilmu, saran, nasihat, motivasi, serta meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ir. Adia Nugraha, M.S. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan ilmu, saran, nasihat, motivasi, serta meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Ir. Yaktiworo Indriani, M.Sc. selaku Dosen Pembahas/Penguji atas semua kritik, saran, ilmu dan nasihat yang diberikan.
7. Kedua orang tuaku tersayang, Papaku Pausi, S.P. dan Mamaku Lena Asnawi, S.E. yang telah menyayangi, mendidik, membimbing, memberikan motivasi, semangat dan kasih sayang selama ini.

8. Kakakku tercinta, Iqbal Fajar Aditama, S.Tr.Pt. yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Agribisnis atas semua ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswi Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
10. Keluarga besar PT Indokom Samudra Persada, Khususnya Ibu Herlina Wahyuni.
11. Sahabat-sahabatku tersayang, Annisa, Anggun, Yeni, Yuta, Septi, Yevita, Piwa, dan Uja atas doa, bantuan, saran, semangat, dukungan, kebersamaan, keceriaan, perhatian, kasih sayang, dan ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis sebelum menjadi mahasiswa hingga lulus kuliah.
12. Rekan terbaik versi penulis, NPM 1921020658 yang selalu memberikan semangat, doa, bantuan, dukungan, keceriaan dan motivasi kepada penulis saat menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabatku, Intan, Iva, Ratu, Widya, dan Qonita atas semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan sejak menjadi mahasiswa baru.
14. Sahabat seperjuangan Kelas Agribisnis B 2019, Indah, Haris, Denti, Viola, Ummu, Fadila, Najah, Sofita, Sara, Alex, Risky, Risma, Cafrin, Wahyu, Zuliardo, Ebenezer, dan Junerianza atas bantuan, saran, dukungan, dan hiburan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
15. Sahabatku, Ryan dan Salsa atas segala doa, bantuan,ucapan, semangat, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan tahap penyelesaian skripsi ini.
16. Adik-adik Agribisnis C 2020 tersayang, yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas bantuan, kebersamaan, keceriaan, keseruan, dan canda tawa yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
17. Keluarga Himaseperta dan Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung yang telah memberikan pengalaman organisasi, suka duka, kebersamaan, kebahagiaan, dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
18. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan selama proses penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 21 Mei 2023  
Penulis,

**Salma Fairus Zayyan**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>8</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	8
1. Agroindustri.....	8
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
3. Karakteristik Individu.....	12
4. Kepuasan Kerja.....	14
5. Motivasi Kerja .....	18
6. Disiplin kerja .....	23
7. Kinerja Karyawan.....	28
8. Industri pengolahan udang beku.....	33
B. Kerangka Pemikiran .....	42
C. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
A. Metode, Lokasi, dan Waktu Pengumpulan Data .....	46
B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional.....	46
1. Karakteristik Individu.....	47
2. Kepuasan kerja .....	47
3. Motivasi Kerja .....	50
4. Kedisiplinan.....	51
5. Kinerja Karyawan.....	53
6. Model.....	56
C. Populasi, Unit Analisis, Sampel dan Responden.....	56
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	58
1. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	64
2. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	64

<b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
A. Keadaan Umum Agroindustri.....	70
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	70
2. Profil Perusahaan .....	71
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	72
4. Ketenagakerjaan.....	72
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
A. Karakteristik Responden Karyawan PT Indokom Samudra Persada .....	77
B. Kepuasan Kerja, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kinerja Karyawan PT Indokom Samudra Persada .....	81
1. Kepuasan Kerja .....	81
2. Motivasi.....	92
1. Disiplin Kerja .....	103
2. Kinerja Karyawan .....	111
C. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI) .....	116
D. Uji Asumsi Klasik .....	117
1. Uji Normalitas .....	117
2. Uji Multikolinearitas .....	118
3. Uji Heteroskedastisitas.....	118
E. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Indokom Samudra Persada .....	119
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	120
2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) .....	120
3. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	121
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>125</b>
A. Kesimpulan.....	125
B. Saran.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>133</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Produksi udang oleh sepuluh provinsi penghasil udang terbesar di Indonesia..	4
2. Penelitian terdahulu.....	41
3. Penentuan jumlah sampel karyawan tetap berdasarkan bagian .....	58
4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja.....	61
5. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja.....	62
6. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja.....	63
7. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan .....	63
8. Jumlah karyawan PT Indokom Samudra Persada.....	73
9. Sebaran responden karyawan PT Indokom Samudra Persada berdasarkan jenis kelamin dan usia.....	77
10. Sebaran responden karyawan PT Indokom Samudra Persada berdasarkan jenis kelamin dan divisi .....	78
11. Sebaran responden karyawan PT Indokom Samudra Persada berdasarkan tingkat pendidikan .....	79
12. Sebaran responden karyawan PT Indokom Samudra Persada berdasarkan jumlah tanggungan .....	80
13. Sebaran responden karyawan PT Indokom Samudra Persada berdasarkan masa kerja.....	80
14. Distribusi jawaban dimensi imbalan jasa.....	81
15. Distribusi jawaban sampel pada dimensi pekerjaan.....	83
16. Distribusi jawaban sampel pada dimensi lingkungan kerja .....	86
17. Distribusi jawaban sampel pada dimensi sikap pimpinan.....	88
18. Distribusi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja .....	90
19. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan fisiologis.....	92

20. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan rasa aman .....	94
21. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan sosial .....	96
22. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan akan penghargaan diri ..	98
23. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan untuk aktualisasi diri ..	100
24. Distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi .....	102
25. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan waktu kerja.....	104
26. Distribusi jawaban sampel pada dimensi cara melaksanakan pekerjaan .....	106
27. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kepatuhan terhadap peraturan.....	108
28. Distribusi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja .....	110
29. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kecakapan menunaikan tugas .....	111
30. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kecakapan umum .....	113
31. Distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan.....	115
32. Hasil uji multikolinearitas .....	118
33. <i>Output</i> hasil uji F.....	120
34. Hasil analisis pengaruh variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan .....	121
35. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja .....	134
36. Data uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi .....	136
37. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kedisiplinan .....	138
38. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja karyawan .....	139
39. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja.....	140
40. Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja .....	141
41. Hasil uji validitas variabel motivasi .....	142
42. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi.....	143
43. Hasil uji validitas variabel kedisiplinan .....	144
44. Hasil uji reliabilitas variabel kedisiplinan.....	145
45. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan .....	146
46. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan.....	147
47. Data karakteristik individu responden .....	148
48. Data jawaban kuesioner kepuasan kerja .....	151
49. Data jawaban kuesioner variabel motivasi.....	153
50. Data jawaban kuesioner variabel disiplin kerja .....	155

51. Data jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan.....	157
52. <i>Output methode of succecive interval</i> variabel kepuasan kerja .....	159
53. <i>Output methode of succecive interval</i> variabel motivasi.....	162
54. <i>Output methode of succecive interval</i> variabel disiplin kerja .....	165
55. <i>Output methode of succecive interval</i> variabel kinerja karyawan.....	168
56. Data input variabel yang akan diuji .....	171
57. Uji asumsi klasik.....	174
58. Hasil output regresi SPSS .....	175



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Hierarki kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2007) .....	19
2. Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada.....	38
3. Diagram alir pengaruh motivasi, kedisiplinan, kepuasan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada .....	44
4. Garis kategorisasi variabel .....	65
5. Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada.....	72
6. Garis kategorisasi imbalan jasa.....	83
7. Garis kategorisasi pekerjaan .....	85
8. Garis kategorisasi lingkungan kerja .....	88
9. Garis kategorisasi pekerjaan .....	89
10. Garis kategorisasi variabel kepuasan kerja .....	91
11. Garis kategorisasi kebutuhan fisiologis .....	93
12. Garis kategorisasi kebutuhan rasa aman .....	95
13. Garis kategorisasi kebutuhan sosial .....	97
14. Garis kategorisasi kebutuhan akan penghargaan diri.....	99
15. Garis kategorisasi kebutuhan untuk aktualisasi diri.....	101
16. Garis kategorisasi variabel motivasi .....	103
17. Garis kategorisasi waktu kerja .....	105
18. Garis kategorisasi cara melaksanakan pekerjaan .....	107
19. Garis kategorisasi kepatuhan terhadap peraturan.....	109
20. Garis kategorisasi variabel disiplin kerja .....	110
21. Garis kategorisasi kecakapan menunaikan tugas .....	113
22. Garis kategorisasi kecakapan umum.....	114
23. Garis kategorisasi variabel kinerja karyawan .....	116

24. Hasil uji normalitas .....	117
25. Hasil uji heteroskedastisitas .....	119

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan kepadatan penduduk terbesar keempat di dunia. Penduduk Indonesia mengalami peningkatan terus menerus seiring dengan berjalannya waktu. Berdasarkan hasil sensus, penduduk Indonesia mengalami peningkatan rata-rata sebesar 3,26 juta jiwa setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik, 2020). Peningkatan jumlah penduduk ini sangat berpengaruh terhadap lapangan kerja yang tersedia. Ketidakseimbangan antara peningkatan jumlah penduduk dengan ketersediaan lapangan kerja mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran. Menurut Badan Pusat Statistik (2020), tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada rentang usia 20-24 tahun di Indonesia meningkat sebesar 3,36 persen dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Sektor pertanian berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sebanyak 29,76 persen dari jumlah total penduduk Indonesia bekerja di sektor pertanian. Sektor pertanian juga memegang peranan yang sangat penting dalam penyediaan sandang dan pangan bagi masyarakat sehari-hari, sehingga sektor pertanian memiliki kontribusi yang besar terutama pada pendapatan nasional Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar produk yang diekspor oleh Indonesia merupakan produk-produk hasil pertanian (Wibowo, 2012). PT Indokom Samudra Persada merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang melakukan ekspor komoditas pertanian khususnya di bidang perikanan. Produk yang diekspor oleh PT Indokom Samudra Persada adalah udang dalam bentuk beku atau

*frozen*. Perusahaan ini merupakan perusahaan berskala besar yang memiliki jumlah sumberdaya manusia yang banyak. Tentunya perusahaan memerlukan kinerja sumberdaya manusia yang baik agar perusahaan mampu menghasilkan produk ekspor yang dapat diterima oleh pasar.

Sumberdaya manusia sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan berupaya agar kinerja karyawannya mengalami peningkatan. Hal ini dimaksudkan agar tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dapat diraih, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kinerja karyawan, kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005; Kasmir, 2016).

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Bashaw dan Grant (1994) mengemukakan karakteristik individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan masa jabatan. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi kinerja individu.

Kepuasan kerja diikuti dengan motivasi yang disugestikan terhadap individu. Perusahaan perlu memerhatikan hal yang berkaitan dengan bagaimana mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan. Menurut Sardiman (2006), motivasi adalah perubahan energi dalam diri individu yang dicirikan dengan timbulnya perasaan dan dimulai dengan respon terhadap tujuan. Pemberian motivasi yang diberikan kepada

karyawan erat kaitannya dengan komunikasi antar pribadi. Komunikasi yang ideal berjalan dua arah dan seimbang. Komunikasi yang buruk dapat disebut konflik antar pribadi, sebab para pegawai mengalokasikan waktu sekitar 70 persen dari waktu terjaga untuk berkomunikasi, oleh sebab itu pentingnya hubungan dua arah yang baik antara atasan dengan pegawai baik dari aspek sikap maupun komunikasi.

Hakikat motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Tugas yang diselenggarakan oleh pegawai harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Jumlah angkatan kerja di Lampung tahun 2019 sebanyak 4.408.100 orang. Jumlah ini naik sebanyak 12.200 orang dibanding tahun 2018. Lapangan kerja yang dominan menyerap tenaga kerja yakni sektor pertanian sebesar 47,97 persen, disusul sektor perdagangan sebesar 16,83 persen, lalu sektor industri sebesar 8,47 persen. Sektor pertanian terdiri dari lima sub sektor, yaitu tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan. Menurut Badan Pusat Statistik (2019), Provinsi Lampung merupakan salah satu sentra produksi usaha perikanan budidaya khususnya komoditas udang dengan jumlah produksi terbesar kelima di Indonesia. Produksi udang oleh sepuluh provinsi penghasil udang terbesar di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produksi udang oleh sepuluh provinsi penghasil udang terbesar di Indonesia

No	Provinsi	Produksi (ton)
1.	Nusa Tenggara Barat	156.046
2.	Jawa Timur	136.808
3.	Jawa Barat	104.616
4.	Sumatera Selatan	69.037
<b>5.</b>	<b>Lampung</b>	<b>68.650</b>
6.	Gorontalo	56.618
7.	Sulawesi Tenggara	44.528
8.	Aceh	40.596
9.	Jawa Tengah	35.210
10.	Sumatera Utara	30.216

Sumber : Badan Pusat Statistik (2019)

PT Indokom Samudra Persada merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang perikanan dengan bahan baku utama udang yang terletak di Provinsi Lampung. Bahan baku yang digunakan adalah udang jenis vannamei dan windu yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari *suppliers* tetap. Perusahaan ini beralamat di Jalan Insinyur Sutami, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Perusahaan ini memproduksi udang untuk kebutuhan pasar luar negeri terutama pasar udang Perancis, Jepang dan Amerika Serikat. Udang yang diekspor merupakan udang dalam bentuk beku (*frozen*). PT Indokom Samudra Persada mencoba untuk mengikuti *trend-trend* yang sedang diminati oleh konsumen. Upaya ini dilakukan agar hasil produksi terus diminati oleh pasar udang Negara tujuan.

PT Indokom Samudra Persada merupakan salah satu perusahaan berskala besar di Provinsi Lampung. Peran sumberdaya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang melibatkan banyak karyawan menghadapi keadaan dimana setiap karyawan memiliki cara pandang, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Tentunya masing-masing individu tersebut memiliki kinerja yang berbeda-beda. Apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

PT Indokom Samudra Persada mempunyai karyawan tetap sebanyak 106 orang. Menurut hasil pra survei yang dilakukan dengan *manager quality control*, terdapat masalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT Indokom Samudra Persada membuat motivasi kerja para karyawannya menurun. Banyaknya sumberdaya manusia yang dimiliki oleh PT Indokom Samudra Persada membuat perusahaan memerlukan suatu manajemen pemeliharaan khususnya pemeliharaan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan baik kebutuhan primer, sekunder, dan tersier wajib dicukupi oleh perusahaan. Perusahaan yang menjamin kebutuhan para karyawan terpenuhi dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, oleh karena itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga karyawan lebih menyukai pekerjaannya.

Rendahnya tingkat kedisiplinan juga merupakan masalah yang ditemukan pada saat melakukan pra survei. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012), disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat melalui tiga indikator yaitu bekerja sesuai dengan waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan PT Indokom Samudra Persada masih banyak yang belum memenuhi ketiga indikator tersebut.

Sifat pekerjaan yang monoton merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja para karyawan di PT Indokom Samudra Persada. Karyawan yang diteliti merupakan karyawan tetap yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Mereka cenderung tidak diberikan kebebasan dalam mengekspresikan keterampilan dan secara terus menerus selalu melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang. Hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerjanya. Apabila kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Selain sifat pekerjaan yang monoton terdapat juga faktor lain

yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

Masalah kurangnya motivasi, rendahnya tingkat kedisiplinan, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja tersebut berkaitan erat dengan kepribadian masing-masing individu. Tentunya setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Faktor yang memengaruhi karakteristik individu yaitu usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dilakukan penelitian terhadap karakteristik individu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan. Rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah karakteristik individu karyawan PT Indokom Samudra Persada?
- 2) Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada?
- 3) Bagaimanakah motivasi kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada?
- 4) Bagaimanakah kedisiplinan karyawan PT Indokom Samudra Persada?
- 5) Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Menganalisis karakteristik individu karyawan PT Indokom Samudra Persada.



- 2) Menganalisis kepuasan kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.
- 3) Menganalisis motivasi kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.
- 4) Menganalisis kedisiplinan karyawan PT Indokom Samudra Persada.
- 5) Menganalisis pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Manfaat bagi PT Indokom Samudra Persada  
Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam melaksanakan pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia.
- 2) Manfaat bagi peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada para penulis lain untuk ikut menggali dan melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Agroindustri**

Agroindustri merupakan kegiatan yang saling berhubungan antara produksi, pengolahan, penyimpanan, pemasaran dan distribusi produk pertanian. Menurut Soekartawi (2001), agroindustri adalah kegiatan yang memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan baku, merancang dan menyediakan peralatan serta jasa untuk kegiatan tersebut. Agroindustri merupakan bagian atau subsistem dari agribisnis yang memproses dan mentransformasikan produk mentah hasil pertanian menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang dapat langsung dikonsumsi atau dapat langsung digunakan sebagai bahan baku. Menurut Azhari (1986), industri pengolahan merupakan suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya. Penggolongan industri oleh Azhari (1986) menurut banyaknya tenaga kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Industri besar, dengan jumlah tenaga kerja 100 orang atau lebih;
- 2) Industri sedang, dengan jumlah tenaga kerja antara 20 sampai 99 orang;
- 3) Industri kecil, dengan jumlah tenaga kerja antara 5 sampai 19 orang;
- 4) Industri rumah tangga, dengan jumlah tenaga kerja 1 sampai 4 orang.

Agroindustri merupakan kegiatan yang saling berhubungan (interelasi) produksi, pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, pendanaan, pemasaran dan distribusi produk pertanian. Berikut adalah tiga subsistem atau kegiatan utama dalam sistem agroindustri.

**a. Pengadaan Bahan Baku**

Pengadaan bahan baku adalah bagian dari rantai pasok terintegrasi, bertanggung jawab untuk pengadaan pasokan yang berkualitas, kuantitas, waktu dan harga, dan manajemen supplier. Pengadaan bahan baku mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan proses mendapatkan barang-barang dari pemasok, hal tersebut meliputi pembelian, dan kegiatan logistik ke dalam seperti transportasi, barang masuk, dan penyimpanan di gudang sebelum barang tersebut digunakan (Wibowati, 2017). Perbekalan proses produksi meliputi semua barang dan bahan baku yang dimiliki perusahaan dan digunakan proses produksi. Adapun yang dimaksud dengan bahan adalah unsur yang melekat dan secara langsung terlibat pada produk yang bersangkutan.

Bahan dapat dibedakan atas bahan baku dan bahan pembantu. Bahan baku adalah bahan utama yang diolah atau diproses menjadi produk jadi, sedangkan produk pembantu adalah bahan yang ditambahkan dan sifatnya melengkapi. Bahan baku mengacu pada *tangible input* yang digunakan dalam proses produksi. Bahan baku dapat berupa sumberdaya alam atau dalam konteks industri yang memerlukan bahan mentah dan komponen langsung yang digunakan. Adapun fasilitas bahan baku itu merupakan kemudahan yang dapat dimanfaatkan untuk perkembangan usaha. Kelangsungan agroindustri ditentukan oleh kemampuan dalam pengadaan bahan baku.

**b. Pengolahan**

Pengolahan adalah suatu operasi atau rentetan operasi terhadap suatu bahan mentah untuk dirubah bentuknya atau komposisinya. Definisi

tersebut mengatakan bahwa pelaku agroindustri pengolahan hasil pertanian berada diantara petani yang memproduksi dengan konsumen atau pengguna hasil agroindustri. Uraian tersebut menunjukkan bahwa agroindustri pengolahan hasil pertanian mempunyai ciri-ciri sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan nilai tambah
- 2) Menghasilkan produk yang dapat dipasarkan atau digunakan atau dimakan
- 3) Meningkatkan daya saing
- 4) Menambah pendapatan dan keuntungan produsen (Suprpto, 2010).

Agroindustri pengolahan hasil pertanian merupakan bagian dari agroindustri, yang mengolah bahan baku yang bersumber dari tanaman, binatang dan ikan. Pengolahan yang dimaksud meliputi pengolahan berupa proses transformasi dan pengawetan melalui perubahan fisik atau kimiawi, penyimpanan, pengepakan, dan distribusi. Pengolahan dapat berupa pengolahan sederhana seperti pembersihan, pemilihan (*grading*), pengepakan atau dapat pula berupa pengolahan yang lebih canggih, seperti penggilingan (*milling*), penepungan (*powdering*), ekstraksi dan penyulingan (*extraction*), penggorengan (*roasting*), pemintalan (*spinning*), pengalengan (*canning*) dan proses pabrikasi lainnya (Arifin, 2016).

### **c. Pemasaran Produk**

Kegiatan pemasaran adalah suatu kegiatan ekonomi yang berperan menghubungkan kepentingan produsen dengan konsumen, baik untuk produksi primer, setengah jadi maupun produk jadi. Pemasaran merupakan rantai terpenting yang menghubungkan perusahaan dengan lingkungannya. Peranan pemasaran adalah mengidentifikasi konsumen, mengetahui kebutuhan mereka dan cara yang mereka kehendaki untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui analisa permintaan (*demand analysis*) kebutuhan-kebutuhan konsumen dapat

dikaji, diukur dan dipahami. Analisa permintaan itu adalah fungsi dari kegiatan riset pemasaran (Ernisolia, 2014).

Sistem pemasaran pertanian merupakan satu kesatuan urutan lembaga- lembaga pemasaran. Tugasnya melakukan fungsi-fungsi pemasaran untuk memperlancar aliran produk pertanian dari produsen awal ke tangan konsumen akhir. Begitu pula sebaliknya memperlancar aliran uang, nilai produk yang tercipta oleh kegiatan produktif yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemasaran, baik dari tangan konsumen akhir ke tangan produsen awal dalam suatu sistem komoditas (Arifin, 2016).

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **a. Pengertian MSDM**

Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelapasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sementara itu, Schuler dan Jackson (2006) mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2009).

## **b. Fungsi MSDM**

Menurut Nilasari dan Wiludjeng (2006), dalam bukunya Pengantar Bisnis, fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

### 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### 2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

### 3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

### 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah tercapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja.

## **3. Karakteristik Individu**

### **a. Pengertian karakteristik individu**

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Pengertian lain dari karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam

dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Hanifah, 2019).

Menurut Gibson (2008), karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Menurut Gibson (2008), karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Kesimpulan pengertian karakteristik individu dari beberapa ahli yaitu perbedaan cara pandang, sikap, kemampuan, tujuan, perilaku, yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam menghadapi lingkungan kerja.

#### **b. Indikator karakteristik individu**

Adapun indikator dari karakteristik individu menurut Robbins (2015) sebagai berikut.

##### 1) Usia

Usia atau umur adalah lama waktu hidup sejak seseorang dilahirkan. Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

##### 2) Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berlangsung dalam beberapa tahap. Pendidikan bertujuan agar individu dapat meningkatkan mutu, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Diasumsikan bahwa tenagakerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki wawasan yang lebih luas,

sehingga mendorong individu memiliki kinerja yang lebih dalam bekerja.

### 3) Status pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

### 4) Pengalaman kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

## 4. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah kondisi emosi yang positif serta bersumber dari penilaian hasil pekerjaan maupun pengalaman bekerja individu (Luthans, 2006). Perasaan tersebut terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang ditemui di lingkungan pekerjaan. Karyawan memperoleh kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dapat ditinjau dengan sikap yang diperlihatkan terhadap lingkungan kerjanya, lingkungan kejiwaan maupun sosial, serta kondisi fisik diri sendiri. Kreitner and Kinicki (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi



pengalaman kerja seseorang. Pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

**b. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa dari faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian lebih. Jika dalam melakukan pekerjaan seorang individu memiliki otonomi dalam bertindak, adanya variasi, memberikan kontribusi penting dalam kesuksesan perusahaan serta pegawai mendapatkan feedback terkait hasil pekerjaan yang dilaksanakan, individu tersebut akan merasa puas. Menurut Hasibuan (2007) terdapat tujuh faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

1) Imbalan jasa yang adil dan layak

Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan ialah keinginan para karyawan. Agar hal tersebut dapat diraih, biasanya karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaan atau menambah pengetahuan yang dimiliki dengan mengikuti kursus agar memperoleh skill baru sehingga lebih menonjol dibandingkan rekan kerja lain.

2) Penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki

Seseorang yang bekerja pada bidang keahlian yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, cenderung lebih puas terhadap hasil kerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh tugas kerja yang diemban terasa relatif lebih ringan dibandingkan jika harus bekerja di bidang yang tidak dikuasai.

3) Tingkat kesulitan kerja

Pekerjaan yang memerlukan curahan pikiran serta pengambilan keputusan yang besar serta berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, akan lebih kecil kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja bila dibandingkan dengan pekerjaan di level pegawai biasa yang lebih banyak mengandalkan fisik.

- 4) Suasana dan lingkungan kerja  
Suasana yang dirasakan pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, idealnya memberikan kenyamanan pribadi kepada pekerja seperti halnya lingkungan kerja yang sejuk dan jauh dari kebisingan, sehingga menunjang pekerja agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki tanpa hambatan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan  
Pekerja yang difasilitasi dengan teknologi dan peralatan canggih yang dapat memudahkan dan mempersingkat waktu produksi, akan cenderung merasa puas terhadap hasil kerjanya. Hal ini sangat berhubungan, sebab pekerja yang kesulitan karena tidak didukung fasilitas kerja yang memadai akan mengalami stres kerja yang berlebih, yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.
- 6) Sikap pemimpin dalam memimpin karyawan  
Setiap karyawan mengharapkan untuk diperlakukan secara adil oleh atasan, hal ini agar untuk menciptakan pandangan yang sama antara hubungan pimpinan dengan karyawan mengenai keadilan, maka perlu adanya komunikasi yang lancar diantara pimpinan dan karyawan.
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton  
Pekerja yang tidak diberikan kebebasan dalam mengekspresikan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, serta secara terus-menerus selalu diarahkan untuk menggunakan satu metode kerja yang sama berulang-ulang tanpa diperbolehkan melakukan variasi akan cenderung kurang puas terhadap hasil kerjanya. Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dengan pengawasan yang ketat akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, faktor intrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor tersebut diantaranya keberhasilan meraih sesuatu dalam berkarier, memperoleh

pengakuan yang didapatkan dari instansi, sifat pekerjaan yang dikerjakan, kemajuan dalam meniti karier, dan pertumbuhan profesionalitas serta aspek intelektual yang terjadi pada individu. Unsur dari motivasi intrinsik yakni antusiasme terhadap pekerjaan, kemauan untuk berkembang (Kinman, 2001).

Faktor motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor motivasi ekstrinsik adalah segala hal yang didapatkan yang berasal dari pengamatan diri sendiri, maupun melalui saran, sugesti atau dorongan dari individu lain. Dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan motivasi kerja. Secara mendasar, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda dikarenakan adanya perbedaan kepentingan individu maka dibutuhkan motivasi yang searah agar dapat meraih tujuan bersama dalam rangka keberlanjutan perusahaan serta kondusivitas kerja, sehingga apa yang menjadi keinginan kedua pihak dapat diciptakan (Kinman, 2001).

### **c. Pengukuran kepuasan kerja**

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berlandaskan interaksi yang dibutuhkan antara atasan dan bawahan karyawan. Aturan dan kebijakan organisasi sudah menguraikan standar performa yang harus dipenuhi setiap karyawan, kondisi minimal kehidupan dengan pekerjaan karyawan yang ideal dan disukai. Apabila aturan dan kebijakan kondisi ini terpenuhi, maka ukuran kepuasan kerja karyawan cenderung akan terpenuhi dan begitu sebaliknya, akan terjadi ketidakpuasan karyawan.

Pengukuran variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala Likert dan kuesioner. Kuesioner berisi butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan teori Hasibuan (2007) tentang faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimensi

yang digunakan yaitu dimensi imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan.

## **5. Motivasi Kerja**

### **a. Definisi motivasi kerja**

Motivasi kerja ialah sesuatu yang memunculkan dorongan bekerja, yang mana kuat atau lemah motivasi kerja pegawai turut berperan dalam menentukan besarnya prestasi yang diraih (As'ad, 2002). Menurut Siagian (2011) motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan pegawai secara sukarela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian serta keterampilan tenaga dan alokasi waktu untuk melaksanakan sejumlah aktivitas yang merupakan tanggungjawabnya dan menuntaskan kewajiban dalam rangka meraih tujuan dan target perusahaan yang sudah ditetapkan. Keberadaan motivasi dapat mendorong pegawai agar lebih memusatkan tenaga dan pikiran dalam mewujudkan target perusahaan. Jika kebutuhan akan hal tersebut dicukupi maka akan muncul kepuasan dan kelancaran terhadap penambahan produktivitas kerja pegawai.

### **b. Teori motivasi**

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat diperlukan sebab motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi bukan suatu hal yang berdiri sendiri, teori motivasi bermanfaat bagi atasan untuk memahami bagaimana cara yang dapat diadopsi atasan dalam memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **1) Teori kebutuhan Maslow**

Pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi harus memahami kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh pegawai, serta memberikan kepuasan kepada pegawai, sebab hal tersebut sangat diperlukan dalam menaikkan kinerja perusahaan. Maslow

mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkat seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hierarki kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2007)

Penjelasan dari Hierarki kebutuhan Maslow sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisik ialah kebutuhan inti yang wajib dicukupi oleh individu untuk keberlangsungan hidup, contohnya seperti rasa lapar, haus, sandang, dan tempat tinggal.
- b. Kebutuhan keamanan yakni kebutuhan yang dibutuhkan oleh individu berupa keselamatan dan pencegahan atas kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosialisasi merupakan kebutuhan yang meliputi perasaan kasih sayang, rasa dimiliki serta memiliki, dan mendapat pengakuan dari lingkungan tempat bekerja.
- d. Kebutuhan penghargaan adalah faktor penghargaan dari dalam sendiri (*internal*) contohnya: harga diri otonomi dan prestasi, serta faktor penghargaan dari luar diri (*eksternal*) contohnya: status, pengakuan dari orang lain, serta perhatian.
- e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri ialah kebutuhan individu agar menjadi manusia yang sesuai dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki, seperti pertumbuhan, raihan potensi, serta pemenuhan kebutuhan diri (Hasibuan, 2007).

## 2) Teori X dan Y McGregor

Teori motivasi ini mengkombinasikan teori eksternal dan internal, lalu dikembangkan oleh McGregor. McGregor mengemukakan dua perbedaan mendasar dari sifat dan perilaku individu. Kedua teori ini yang selanjutnya disebut dengan teori X dan Y.

### a. Teori X

Mayoritas pekerja itu malas, tidak menyukai pekerjaan bahkan apabila memungkinkan akan menghindari pekerjaan tersebut, dikarenakan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, maka perlu dilakukan paksaan dan kontrol ketat, bahkan diberlakukan hukuman dan diinstruksikan supaya dapat meraih tujuan perusahaan. Sebagian besar karyawan lebih menyukai diarahkan, mempunyai ambisi yang rendah, mempunyai kemauan sendiri atas segala hal, serta terkadang berupaya menghindar dari tanggungjawab.

### b. Teori Y

Usaha secara fisik dan secara mental yang dijalankan individu sama halnya dengan rutinitas bermain dan beristirahat. Mayoritas individu hendak belajar apabila berada dalam keadaan yang mendukung, tidak hanya menerima tetapi juga turut memikul tanggungjawab. Terdapat kemampuan yang besar dalam kepandaian, kemampuan berimajinasi, dan kualitas yang dipakai untuk menyelesaikan masalah dalam perusahaan yang terdapat pada semua pegawai. Pengendalian yang dilaksanakan dengan menggunakan hukuman bukan merupakan metode yang efektif untuk mengarahkan kepada pencapaian target perusahaan.

## 3) Teori Motivasi David McClelland

David McClelland telah mengungkapkan teori tiga kebutuhan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan akan meraih

prestasi (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk maju, berprestasi menurut sekumpulan standar, berupaya sungguh-sungguh agar berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan menjadikan individu lain berperilaku dengan cara yang sesungguhnya tidak akan dilakukan jika tidak dengan keterpaksaan; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Teori motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Abraham Maslow. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Sayekti, dan Nugraha (2019), yang menggunakan teori Abraham Maslow sebagai teori dasar untuk mengetahui motivasi kerja karyawan. Selain itu, teori ini lebih umum digunakan karena berkaitan dengan berbagai kebutuhan manusia. Dimensi kebutuhannya adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

### **c. Faktor yang memengaruhi motivasi kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ialah faktor eksternal dan internal. Faktor internal yakni faktor yang muncul berasal dari diri pegawai, diantaranya persepsi, harga diri, harapan personal, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, serta prestasi kerja yang dicapai, sedangkan faktor eksternal yakni faktor yang muncul dan bersumber dari luar diri pekerja, misalnya seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja tempat individu bergabung, instansi tempat bekerja, kondisi lingkungan secara umum, sistem pengupahan yang diberlakukan, serta cara penerapan sistem pengupahan. Menurut Siagian (2011), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan sebagai berikut.

- 1) Kepribadian individu memengaruhi motivasi kerja pegawai sebab kepribadian sebagai segala cara yang dipakai individu untuk bersikap dan berkomunikasi dengan individu lain.

- 2) Persepsi, atau dapat juga disebut interpretasi individu terkait kesan organ sensori mengenai lingkungan sekeliling berpengaruh besar pada perilaku seseorang.
- 3) Kemampuan belajar, merupakan wujud konkrit yang mengubah persepsi, keinginan, serta tindakan seseorang untuk bertindak dengan lebih baik.
- 4) Sistem nilai pribadi, individu dihubungkan dengan sistem nilai sosial yang terdapat di berbagai lapisan masyarakat yang mana individu menjadi anggota didalamnya.
- 5) Sikap, ialah pernyataan evaluatif individu terhadap suatu objek, seseorang, maupun peristiwa tertentu. Sikap ialah refleksi perasaan individu terhadap suatu hal.
- 6) Kepuasan kerja, merupakan sikap secara umum individu yang positif terhadap lingkungan organisasinya.
- 7) Kemampuan, dapat digolongkan atas dua golongan yakni kemampuan secara fisik dan kemampuan intelektual.
- 8) Karakter, merupakan nilai-nilai yang khas, baik watak, akhlak, atau hal-hal yang berkaitan dengan kepribadian yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai hal yang diyakini.
- 9) Perilaku, merupakan sekumpulan tindakan yang dimiliki oleh manusia yang dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi, dan genetika.

#### **d. Pengukuran motivasi kerja**

Pengukuran variabel motivasi pada penelitian ini menggunakan metode skala Likert dan kuesioner. Kuesioner tersebut berisi butir-butir pertanyaan yang indikator pertanyaannya berasal dari teori motivasi menurut Abraham Maslow. Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia berdasarkan lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.



## **6. Disiplin kerja**

### **a. Pengertian disiplin kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2010), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para Manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kesimpulan dari pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

### **b. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo (2002) hal yang memengaruhi disiplin kerja pegawai sebagai berikut.

#### **1) Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila

ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Hasibuan (2007), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan *indisipliner*, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

**c. Pengukuran disiplin kerja**

Berdasarkan teori Lateiner dan Levinne (1985), indikator pengukuran disiplin kerja mencakup hal-hal sebagai berikut.

1) Kehadiran

Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir ke perusahaan tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

2) Waktu kerja

Waktu kerja didefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja

pada kartu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja karyawan.

3) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seorang melakukan apa yang dinyatakan kepadanya.

4) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.

5) Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan itu akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi dan perusahaan.

6) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik

Artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai dan sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007)

indikator pengukuran disiplin kerja mencakup hal-hal sebagai berikut.

1) Tujuan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a. kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja,
- b. intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

## 2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja,
- b. menjaga dan merawat peralatan kerja.

## 3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja,
- b. bekerja sesuai fungsi dan tugasnya,
- c. bekerja sesuai jam kerja.

## 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. pemahaman pegawai atas peraturan kerja,
- b. menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

## 5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Pengukuran variabel disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levinne (1985), namun tidak semua indikator digunakan. Indikator yang digunakan untuk

mengukur variabel kedisiplinan dalam penelitian ini berdasarkan pada tiga dimensi yaitu dimensi waktu kerja dengan indikator ketepatan kedatangan di tempat kerja, dimensi cara menyelesaikan pekerjaan dengan indikator kesesuaian dengan petunjuk atasan, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta dimensi kepatuhan terhadap peraturan dengan indikator ketaatan memakai seragam, ketaatan berperilaku sopan, dan ketaatan untuk berkata jujur. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi, Sayekti, dan Indriani (2015) yang mengukur variabel kedisiplinan dengan menggunakan ketiga dimensi tersebut. Alasan peneliti menggunakan penelitian tersebut sebagai acuan yaitu kesamaan responden yang diteliti. Karyawan yang dijadikan responden merupakan karyawan level atas, sehingga cocok dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

## **7. Kinerja Karyawan**

### **a. Definisi kinerja**

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **b. Penilaian kinerja**

Menurut Dessler (2000) terdapat tiga langkah dalam menilai kinerja karyawan.

#### **1) Mendefinisikan pekerjaan**

Memastikan bahwa pimpinan dan karyawan sepakat dengan tugas-tugas yang diemban serta standar jabatan.

2) Menilai pekerjaan

Melakukan perbandingan kinerja terbaru pimpinan dengan standar-standar yang sudah disepakati, serta meliputi beberapa jenis level penilaian.

3) Sesi umpan balik (*feedback*)

Kinerja dan kemajuan dibahas dan serangkaian rencana dirancang untuk hal-hal yang dituntut untuk mengalami perkembangan.

Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa terdapat sejumlah hal yang bisa digunakan sebagai indikator penilaian kinerja, meliputi:

- 1) pengetahuan yang dimiliki;
- 2) ketepatan waktu;
- 3) kualitas pekerjaan
- 4) kecepatan merampungkan pekerjaan;
- 5) pengetahuan teknis seputar pekerjaan;
- 6) *self confidence*;
- 7) kemampuan beradaptasi;
- 8) komunikasi antar pegawai;
- 9) kerjasama tim;
- 10) disiplin ilmu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2010) ialah:

- 1) mengetahui tingkatan prestasi karyawan;
- 2) pemberian imbalan yang sesuai;
- 3) mendorong rasa tanggungjawab pegawai;
- 4) meningkatkan motivasi kerja;
- 5) meningkatkan etos kerja;
- 6) sebagai pembeda antar pegawai;
- 7) menguatkan relasi karyawan;
- 8) sumber informasi dalam mengelola sumber daya manusia;
- 9) sebagai referensi dalam penempatan pegawai;
- 10) sebagai parameter untuk tingkatan kinerja.

### **c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja**

Kinerja pada intinya dipengaruhi oleh tiga unsur, yakni kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut.

#### 1) Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

#### 3) Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

#### 6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.



7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

**d. Pengukuran kinerja karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan keluaran hasil atau keluaran jasa, dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.

2) Perilaku Kerja

Seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara berbicara, cara makan siang, dan lain-lain.

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja, kerja sama, dan lain-lain. Perilaku kerja juga

bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaann.

### 3) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan

Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan kejujuran dalam bekerja.

Pada penelitian ini, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016). Dimensi yang digunakan yaitu dimensi kecakapan menunaikan tugas dengan indikatornya yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, dan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta dimensi kecakapan umum dengan indikatornya yaitu inisiatif dan kreatifitas, kerja sama, komunikasi, adaptasi, dan penguasaan peralatan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2019) yang menggunakan indikator tersebut untuk mengukur kinerja karyawan. Karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian tersebut adalah karyawan yang bekerja di berbagai unit, sehingga cocok dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

## 8. Industri pengolahan udang beku

Definisi udang beku menurut SNI 01-2705-1992 adalah udang segar yang telah dicuci bersih, didinginkan untuk mempertahankan suhu udang sekitar 0°C, dan dibekukan dengan atau tanpa perlakuan pendahuluan pada suhu rendah maksimum -45°C sehingga suhu produk akhir menjadi maksimum -18°C, dan kemudian disimpan pada tempat penyimpanan dengan suhu maksimum -25°C dengan fluktuasi 1°C (BSN, 1992). Udang dalam bentuk produk beku memiliki pangsa pasar yang cukup luas. Sebagian besar produk udang beku diekspor ke negara-negara Eropa, Amerika dan Jepang. Udang beku tersebut diolah dan diekspor oleh perusahaan atau industri.

Salah satu perusahaan industri pengolahan udang beku di Indonesia khususnya Provinsi Lampung adalah PT Indokom Samudra Persada. Perusahaan ini masuk ke dalam kategori Industri besar karena memiliki lebih dari 100 orang tenaga kerja. Industri yang berkembang memberikan sumbangsih berupa penyerapan tenaga kerja yang besar pula. Perkembangan produksi pengolahan udang beku mempunyai andil yang besar pada taraf kehidupan karyawan perusahaan. Berkembangnya kehidupan sosial karyawan perusahaan, secara tidak langsung memengaruhi pendapatan daerah dan membantu mengatasi tingkat pengangguran di suatu wilayah.

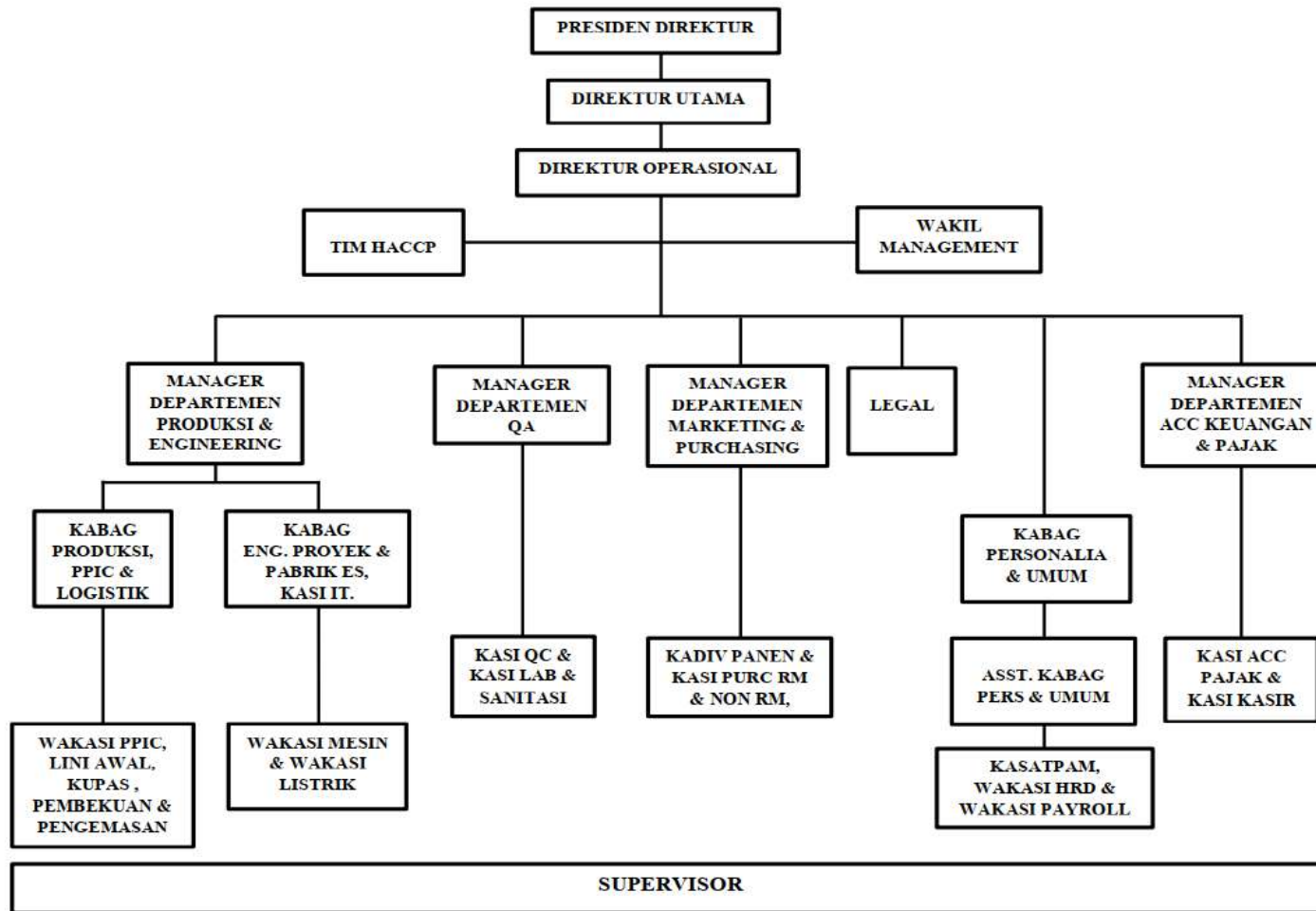
PT Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan yang menghasilkan produk akhir berupa produk udang beku matang (*frozen cooked shrimp*) dan udang beku mentah (*frozen raw shrimp*). PT Indokom Samudra Persada memproduksi beberapa jenis produk udang beku matang antara lain CPND (*Cooked Peel and Devein*) dan CPDTO (*Cooked Peel and Devein Tail On*) udang beku mentah antara lain *Head On* (HO) adalah produk akhir berupa udang utuh dengan kepala dan kulit atau karapas, *Head Less* (HL) adalah produk akhir berupa udang tanpa kepala namun masih terdapat kulit atau karapas, *Peeled Tail On* (PTO) adalah produk

udang tanpa kepala dan kulit yang hanya tersisa pada ruas terakhir dan ekor.

Pengemasan primer pada produk PTO'S menggunakan dua jenis kemasan yaitu menggunakan *tray* dan *polybag*. Udang yang sudah melewati proses perendaman akan disusun kedalam kemasan *tray* dan *polybag*. Produk yang menggunakan kemasan *tray* berisi 10 buah udang yang sudah disusun, kemudian dimasukkan kedalam *polybag* yang memiliki ukuran sesuai dengan *tray*, lalu disegel menggunakan mesin *hand sealer*. Produk yang dikemas menggunakan *polybag* berisi udang yang disusun di atas *polyset* (plastik tipis) yang kemudian dimasukkan ke dalam *polybag* dan selanjutnya dilakukan vakum dengan mesin vakum.

Struktur organisasi merupakan suatu manajemen yang sangat diperlukan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam satuan yang utuh dan memperlihatkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing personil serta kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab dan membawahnya. struktur organisasi juga diperlukan karena adanya aktivitas perusahaan yang cukup luas agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada dapat dilihat pada Gambar 2.

Dalam penelitian ini karyawan yang diteliti adalah karyawan tetap yang berada di semua level. Karyawan yang termasuk ke dalam karyawan level atas yaitu *manager*, kepala bagian, kepala divisi, wakil kepala divisi, *supervisor*, serta karyawan lain seperti kasir, *engineering*, dan lain-lain. Hal ini perlu dilakukan karena karyawan di semua level harus memiliki kinerja yang baik dan saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.



Gambar 2. Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada

Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada terdiri dari unsur pimpinan dan unsur pembantu pimpinan. Unsur pimpinan terdiri dari direktur utama, Manager perencanaan dan wakil manajemen perusahaan. Unsur pembantu pimpinan terdiri dari Manager keuangan dan akuntansi, Manager *quality assurance* dan *quality control*, Manager produksi, Manager mesin dan perawatan, Manager pemasaran, Manager bahan baku dan non bahan baku serta Manager HRD. Masing-masing unsur pembantu tersebut memiliki staf dengan tugas masing-masing. Adapun tugas dari masing-masing unsur pada organisasi adalah:

1) Manager Pabrik

Manager pabrik memiliki tugas memimpin kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memimpin, mengendalikan, mengkoordinasikan serta mengawasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta menjalani hubungan yang baik dengan instansi, lembaga, individual diluar perusahaan demi kelancaran dan kepentingan perusahaan.

2) Manager Keuangan dan Akuntansi

Manager keuangan dan akuntansi memiliki tugas mengadakan laporan tentang keuangan kepada *plant manager* serta bertanggung jawab penuh mengenai keuangan perusahaan.

3) Manager Produksi

Manager produksi bertanggung jawab kepada plan manager terhadap kegiatan-kegiatan produksi dalam melaksanakan tugasnya mulai dari lini awal sampai lini akhir.

4) Manager *Quality Assurance* dan *Quality Control*

Manager *quality assurance* dan *quality control* bertanggung jawab untuk mengontrol standar mutu *raw material* (*shrimp* dan *non-shrimp*), mengendalikan proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai produk akhir dan penyimpanan sehingga diperoleh produk yang sesuai dengan standar yang ditemukan, mengembangkan produk sesuai dengan keinginan pabrik, mengendalikan sanitasi ruang proses dan mengontrol sanitasi *hygiene* karyawan.

5) Manager Pemasaran dan Pembelian

Manager pemasaran dan pembelian terdiri dari bagian ekspor dari *marketing*. Bertugas memasarkan hasil produksi dan menangani masalah ekspor udang, serta mendapatkan kontrak penjualan dengan buyer. Manager pemasaran juga bertanggung jawab untuk melakukan pengendalian dan pengawasan produk yang siap dipasarkan.

6) Manager Mesin dan Perawatan

Manager mesin dan perawatan memiliki tugas untuk memimpin bagian teknik (*utility and maintenance*), melakukan pemeliharaan dan memperbaiki peralatan yang rusak. Bagian ini juga bertugas dibagian pengawasan serta pemeliharaan mesin pembangkit listrik untuk mengaktifkan seluruh sarana dan prasarana termasuk mesin produksi.

7) Kepala Bagian Personalia dan Umum

Kepala Bagian Personalia dan Umum bertugas dan tanggung jawab dalam menciptakan dan memelihara keharmonisan hubungan industrial dan mendukung seluruh aktivitas operasional perusahaan. Kepala personalia membawahi langsung bagian HRD. Bagian HRD bertugas dalam pengadaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, mengadakan pelatihan untuk tenaga kerja serta mengadakan penilaian kepada tenaga kerja yang akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

8) Kepala Bagian PPIC dan Logistik

Kepala Bagian PPIC dan Logistik berfungsi sebagai penyedia dan penyimpanan semua kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan operasional, serta berfungsi sebagai tempat penampungan sementara dari semua jenis produk sebelum didistribusikan termasuk proses pengemasannya yang mencakup :

- a. bahan-bahan untuk pengemasan,
- b. peralatan dan perlengkapan kerja,
- c. produk termasuk *inner cartoon*, *master carton*, *polybag* dan lainnya.

Sebagai pelengkap referensi mengenai penilaian kinerja karyawan, berikut merupakan data penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Penelitian terdahulu

No	Judul (Nama Peneliti dan Tahun)	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan PT Laju Perdana Indah, Site Komering Sumatera Selatan (Rizaldi, Sayekti, dan Indriani, 2015)	Metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif ( <i>Path Analysis</i> ).	Kedisiplinan karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah termasuk kategori cukup baik, kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah masuk kategori memenuhi harapan (sedang). Variabel masa kerja dan suku memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah, sedangkan umur, pendidikan, dan jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah.
2.	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX (Sari, Sayekti, dan Nugraha, 2019)	Metode <i>Path Analysis</i>	Motivasi kerja pegawai yang ada di PT XXX termasuk dalam kategori sedang (cukup baik). Kedisiplinan pegawai PT XXX masuk kategori baik. Kinerja pegawai yang ada di PT XXX termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di PT XXX. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tidak melalui kedisiplinan.
3.	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	Metode analisis deskriptif kuantitatif dan analisis <i>Rank Spearman</i> .	Gaya kepemimpinan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis. Motivasi kerja pemanen yang ada di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat kinerja pemanen PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan masuk kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara



	(Alimah, Sayekti, dan Soelaiman, 2016).		VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan. Motivasi kerja pemanen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan motivasi pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan.
4.	Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet Di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu (Rakhazoni, Sayekti, dan Viantimala, 2019)	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	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 penyadap karet Afdelling I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu.
5.	Hubungan Motivasi, Kemampuan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Mandor Di PT Great Giant Pineapple Departemen Pg 2 Lampung Tengah. (Husna, Sayekti, dan Nugraha, 2021)	Metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.	Variabel motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja mandor pada PT Great Giant Pineapple Departemen PG 2 masuk ke dalam tingkat kategori sangat tinggi, sedangkan kemampuan mandor berada pada tingkat kategori tinggi. Variabel motivasi, kemampuan, dan kedisiplinan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja mandor, artinya semakin tinggi variabel motivasi, kemampuan, dan kedisiplinan, maka semakin tinggi hasil kinerja mandor. Sedangkan variabel kepuasan kerja mandor tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mandor.
6.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT	Metode analisis data kuantitatif dan analisis data dengan	Pemahaman responden pada motivasi dan disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Songgolangit

	Songgolangit Persada Provinsi Bali (Suirka, Dewi dan Rantau, 2021)	<i>Partial Least Square.</i>	Persada. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target produksi, dan sebaliknya. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Songgolangit Persada. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam memenuhi ketepatan waktu melaksanakan tugas, dan sebaliknya.
7.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang (Irman, Kurniati, dan Oktoriana, 2021)	Metode analisis linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif, sedangkan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengaruh yang paling dominan yaitu lingkungan kerja.
8.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supior. (Ayer, Pangemanan, dan Rori, 2016)	Metode analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	Variabel tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori. Variabel tidak terikat disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori, dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja.
9.	Pengaruh Faktor Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kuta	Metode analisis non parametrik <i>Mann Whitney Test.</i>	Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kuta Mimba, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung.

---

Mimba Kecamatan Kuta Kabupaten Badung (Wijaya, Sudarma, dan Wijayanti, 2020)			
10.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember (Cahyono, Maarif, dan Suharjono, 2014)	Metode analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan, hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pertama pada penelitian ini. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja, hasil ini mendukung (menerima) hipotesis kedua pada penelitian ini. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini tidak mendukung (menolak) hipotesis ketiga pada penelitian ini. Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini tidak mendukung (menolak) hipotesis keempat pada penelitian ini. Di pihak lain, perilaku bekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung (menerima) hipotesis kelima pada penelitian ini

---

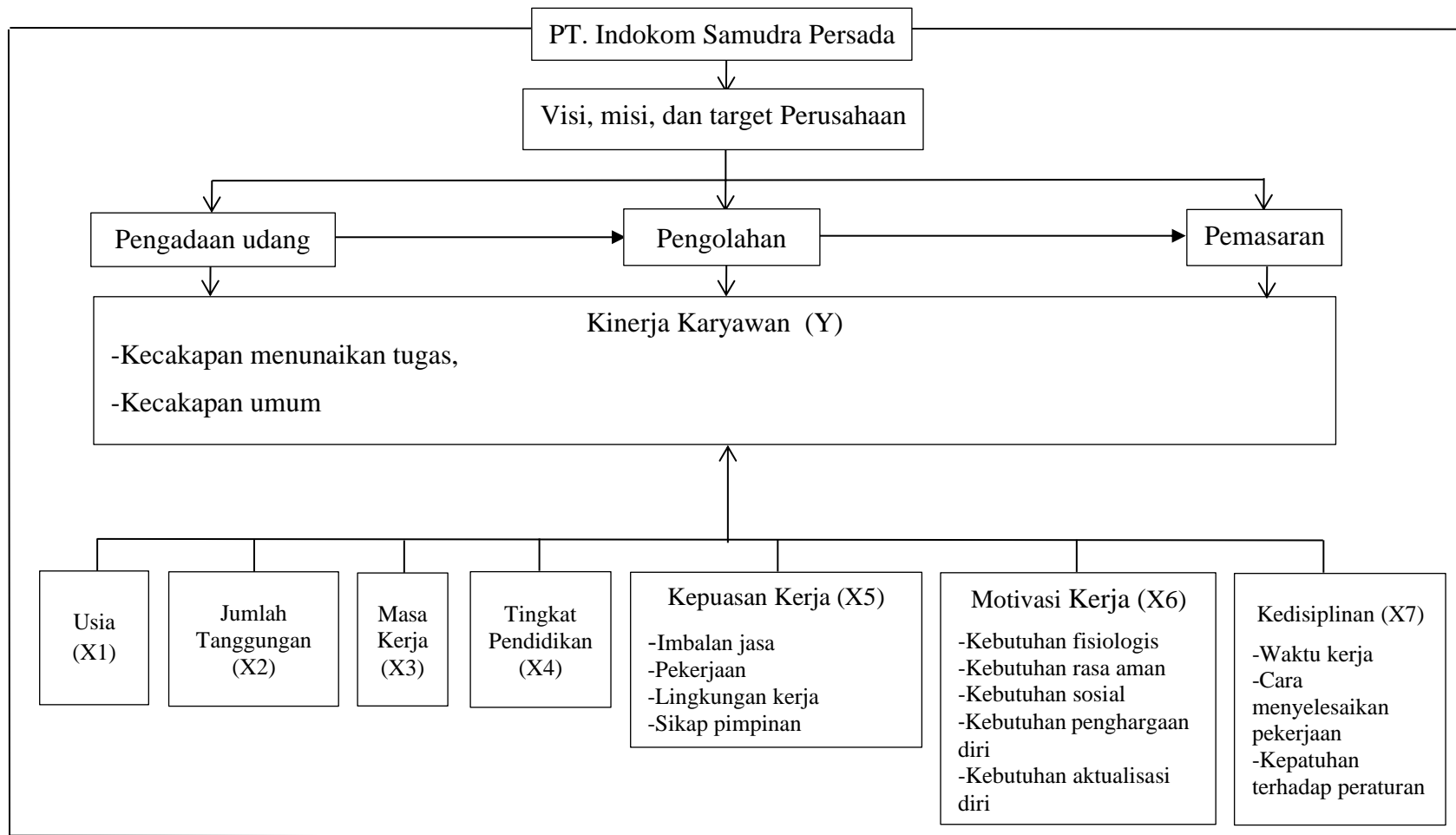
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi tempat penelitian di PT Indokom Samudra Persada. Selain itu, yang membuat topik yang diambil berbeda adalah belum ada yang meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja berdasarkan variabel motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan karakteristik individu pada karyawan di PT Indokom Samudra Persada.

## **B. Kerangka Pemikiran**

PT Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan agroindustri yang bergerak di bidang proses pengolahan udang beku. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pengekspor udang beku di Indonesia. Produk yang diekspor tentunya merupakan produk yang memiliki kualitas yang baik. PT Indokom Samudra Persada selalu mengutamakan kualitas produknya untuk dapat mempertahankan minat konsumen. Hal yang dilakukan yaitu dengan menerapkan kebijakan mutu dan mencapai target harian perusahaan. Untuk menerapkan kebijakan mutu, peran karyawan sangat penting. Agar mampu meraih tujuan, perusahaan harus mempunyai pegawai yang berkompeten.

Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan memengaruhi kinerja para karyawan. Selain itu, karyawan dihadapkan dengan rutinitas pekerjaan yang terdapat di perusahaan, pada kondisi ini pekerjaan pegawai lazimnya akan menjumpai kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan, keadaan ini akan berpengaruh pada kinerjanya. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas dalam bekerja cenderung akan semakin efektif dalam melaksanakan pekerjaan jika dikomparasikan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan tercapai, maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi. Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Apabila karyawan menerapkan disiplin kerja

maka kinerja karyawan akan baik. Secara sederhana, gambaran kerangka pikir yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Indokom Samudra Persada dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram alir pengaruh motivasi, kedisiplinan, kepuasan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga karakteristik individu (usia, jumlah tanggungan, masa kerja, dan pendidikan), kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode, Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah survei yakni penelitian menggunakan sampel dari sebuah populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Indokom Samudra Persada yang bergerak di bidang perikanan. PT Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan industri pengolahan udang beku serta merupakan salah satu perusahaan pengekspor udang beku terbesar di Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa Provinsi Lampung merupakan salah satu sentra produksi usaha perikanan budidaya komoditas udang dengan jumlah produksi terbesar ke lima di Indonesia dan PT Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan yang memproduksi udang beku dalam jumlah besar di Lampung dan juga merupakan usaha penyedia udang beku yang berpotensi di Lampung. Pengumpulan data dilakukan pada Bulan Desember Tahun 2022 hingga Bulan Januari Tahun 2023.

#### **B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional**

Konsep dasar dan definisi operasional merupakan hal yang meliputi pengertian dari masing-masing variabel yang dijabarkan secara jelas. Pada penelitian ini variabel-variabel yang diteliti ialah usia (X1), jumlah tanggungan (X2), masa kerja (X3), tingkat pendidikan (X4), kepuasan kerja (X5), motivasi kerja (X6), kedisiplinan (X7), dan kinerja karyawan (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.



## 1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan pembeda antara satu dengan yang lain. Hal ini dikarenakan masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Indikator-indikator dari variabel karakteristik individu adalah sebagai berikut.

- a. Usia adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun.
- b. Jumlah tanggungan adalah jumlah anggota keluarga yang biaya hidupnya ditanggung oleh keluarga yang bersangkutan.
- c. Masa kerja adalah jangka waktu karyawan bekerja pada PT Indokom Samudra Persada. Satuan dari masa kerja ialah tahun.
- d. Tingkat pendidikan adalah proses karyawan dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuh dalam melanjutkan pendidikan. Satuan tingkat pendidikan yaitu tahun, dihitung sejak karyawan menempuh pendidikan formal hingga karyawan tersebut lulus.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan atau penghargaan. Kepuasan kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Variabel kepuasan kerja diukur dengan empat dimensi, yaitu imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan.

- a. Imbalan jasa

Imbalan jasa adalah upah yang diperoleh karyawan PT Indokom Samudra Persada setelah melaksanakan pekerjaan, yakni hingga seberapa jauh gaji yang diperoleh dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Indikator imbalan jasa sebagai berikut.

- 1) Kesesuaian jumlah gaji yang diberikan dengan beban kerja  
Alternatif jawaban yaitu 1: gaji yang diberikan sangat kecil dibandingkan dengan beban kerja, 2: gaji yang diberikan lebih kecil dibandingkan dengan beban kerja, 3: gaji yang diberikan sama

dengan beban kerja, 4: gaji yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja, 5: gaji yang diberikan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja

2) Ketepatan waktu pemberian gaji

Alternatif jawaban yaitu 1: tidak dibayarkan, 2: tidak tepat waktu (terlambat >3 bulan dari waktu yang telah ditentukan), 3: kurang tepat waktu (terlambat 1-3 bulan), 4: cukup tepat waktu (terlambat 1-7 hari), 5: tepat waktu

b. Pekerjaan

Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan manusia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Indikator dari pekerjaan sebagai berikut.

1) Penempatan kerja yang sesuai bidang keahlian

Alternatif jawaban yaitu 1: penempatan tidak sesuai dengan bidang keahlian karyawan, 2: penempatan kurang sesuai dengan bidang keahlian karyawan, 3: penempatan cukup sesuai dengan bidang keahlian karyawan, 4: penempatan sesuai dengan bidang keahlian karyawan, 5: penempatan sangat sesuai dengan bidang keahlian karyawan

2) Sifat pekerjaan yang tidak membosankan

Alternatif jawaban yaitu 1: pekerjaan sangat membosankan, 2: pekerjaan membosankan, 3: pekerjaan cukup menyenangkan, 4: pekerjaan menyenangkan, 5: pekerjaan sangat menyenangkan

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi seseorang bekerja, merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan, mencakup gedung kantor dan pabrik serta merupakan ruang sosial. Indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1) Keamanan tempat kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: perusahaan tidak menjamin keamanan tempat kerja, 2: perusahaan kurang menjamin keamanan tempat kerja, 3: perusahaan cukup menjamin keamanan tempat kerja, 4:

perusahaan menjamin keamanan tempat kerja, 5: perusahaan sangat menjamin keamanan tempat kerja

2) Pemberian asuransi kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: perusahaan tidak memberikan asuransi keselamatan kerja untuk karyawan, 2: perusahaan hanya sekali memberikan asuransi keselamatan kerja untuk karyawan, 3: perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja untuk karyawan, 4: perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja dan tunjangan kesehatan, 5: perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan biaya ganti rugi saat terjadi kecelakaan kerja

3) Kenyamanan tempat kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: tidak nyaman, 2: kurang nyaman, 3: cukup nyaman, 4: nyaman, 5: sangat nyaman

d. Sikap pimpinan

Sikap pimpinan adalah segala bentuk komunikasi dan perlakuan atasan terhadap pegawai yang secara hierarki pekerjaan berada di bawah. Indikator sikap pimpinan sebagai berikut.

1) Pimpinan berlaku adil

Alternatif jawaban yaitu 1: pimpinan berlaku tidak adil, 2: pimpinan berlaku kurang adil, 3: pimpinan berlaku cukup adil, 4: pimpinan berlaku adil, 5: pimpinan berlaku sangat adil

2) Kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim

Alternatif jawaban yaitu 1: kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim sangat buruk, 2: kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim buruk, 3: kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim cukup baik, 4: kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim baik, 5: kemampuan pimpinan dalam membangun kerjasama tim sangat baik

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan. Motivasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur menggunakan teori Maslow dengan lima dimensinya yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

a. Kebutuhan fisiologis

Indikator kebutuhan fisiologis yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan PT Indokom Samudra Persada untuk pangan, sandang, dan tempat tinggal. Alternatif jawaban yaitu 1: tidak ada kebutuhan yang terpenuhi, 2: hanya kebutuhan pangan yang terpenuhi, 3: kebutuhan pangan dan tempat tinggal terpenuhi, 4: kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi, 5: kebutuhan sandang, pangan, dan tempat tinggal terpenuhi

b. Kebutuhan rasa aman

Indikator kebutuhan rasa aman sebagai berikut.

1) Tersedianya alat pelindung diri saat melakukan pekerjaan

Alternatif jawaban yaitu 1: tidak tersedia, 2: kurang tersedia, 3: cukup tersedia, 4: tersedia, 5: sangat tersedia

2) Tersedianya klinik untuk karyawan

Alternatif jawaban yaitu 1: klinik tidak tersedia, 2: klinik tersedia namun fasilitasnya tidak memadai, 3: klinik tersedia dan fasilitasnya cukup memadai, 4: klinik tersedia dan fasilitasnya sangat memadai, 5: klinik tersedia, fasilitasnya memadai, dan terdapat dokter yang berjaga di klinik tersebut

c. Kebutuhan sosial

Indikator kebutuhan sosial sebagai berikut.

1) Komunikasi sosial yang lancar dengan rekan kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: komunikasi tidak lancar, 2: komunikasi kurang lancar, 3: komunikasi cukup lancar, 4: komunikasi lancar, 5: komunikasi sangat lancar

2) Perasaan diterima dan diperlakukan dengan baik oleh lingkungan kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: karyawan merasa tidak diterima dan diperlakukan tidak baik, 2: karyawan merasa kurang diterima dan diperlakukan kurang baik, 3: karyawan merasa cukup diterima dan diperlakukan cukup baik, 4: karyawan merasa diterima dan diperlakukan dengan baik, 5: karyawan merasa sangat diterima dan diperlakukan sangat baik

d. Kebutuhan akan penghargaan diri,

Indikator kebutuhan akan penghargaan diri sebagai berikut.

1) Karyawan dihormati rekan kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: karyawan tidak dihormati oleh rekan kerja, 2: karyawan kurang dihormati oleh rekan kerja, 3: karyawan cukup dihormati oleh rekan kerja, 4: karyawan dihormati oleh rekan kerja, 5: karyawan sangat dihormati oleh rekan kerja

2) Karyawan memperoleh apresiasi jika berprestasi

Alternatif jawaban yaitu 1: tidak diapresiasi, 2: kurang diapresiasi, 3: cukup diapresiasi, 4: diapresiasi, 5: sangat diapresiasi

e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Indikator kebutuhan aktualisasi diri yaitu mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan dan mendapatkan jenjang karir puncak. Alternatif jawaban yaitu 1: tidak ada kebutuhan yang terpenuhi, 2: hanya kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan yang terpenuhi, 3: hanya kebutuhan mendapatkan jenjang karir puncak yang terpenuhi, 4: kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan dan jenjang karir puncak cukup terpenuhi, 5: kebutuhan mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan dan jenjang karir puncak sangat terpenuhi.

#### **4. Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan

norma sosial yang berlaku. Variabel kedisiplinan diukur dengan tiga dimensi yaitu waktu kerja, cara menyelesaikan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan.

a. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jumlah waktu yang harus dipenuhi dan diikuti oleh karyawan pada saat bekerja. Indikator waktu kerja yaitu ketepatan kedatangan di tempat kerja. Alternatif jawaban yaitu 1: tidak tepat waktu (terlambat >15menit), 2: kurang tepat waktu (terlambat 11-15menit), 3: cukup tepat waktu (terlambat 5-10 menit), 4: tepat waktu (datang pukul 08.00 WIB), 5: sangat tepat waktu (datang sebelum pukul 08.00 WIB).

b. Cara melaksanakan pekerjaan

Cara melaksanakan pekerjaan merupakan cara yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator cara melaksanakan pekerjaan, yaitu:

1) Kesesuaian dengan petunjuk atasan

Kesesuaian dengan petunjuk atasan merupakan cara yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti arahan dan petunjuk dari atasannya. Alternatif jawaban yaitu 1: tidak sesuai dengan petunjuk atasan, 2: kurang sesuai dengan petunjuk atasan, 3: cukup sesuai dengan petunjuk atasan, 4: sesuai dengan petunjuk atasan, 5: sangat sesuai dengan petunjuk atasan

2) Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan

Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan menjelaskan karyawan yang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasannya. Alternatif jawaban yaitu 1: tidak sesuai, 2: kurang sesuai, 3: cukup sesuai, 4: sesuai, 5: sangat sesuai

3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan menggambarkan tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Alternatif jawaban yaitu 1: pekerjaan tidak selesai, 2: menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, 3: menyelesaikan pekerjaan cukup tepat waktu, 4: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 5: menyelesaikan pekerjaan sangat tepat waktu (selesai sebelum waktu yang ditentukan).

c. Kepatuhan terhadap peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan adalah sikap dari karyawan yang harus mengikuti dan menaati aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

Indikator kepatuhan terhadap peraturan sebagai berikut.

1) Ketaatan memakai seragam

Alternatif jawaban yaitu 1: karyawan sangat tidak taat terhadap peraturan perusahaan mengenai seragam, 2: karyawan tidak taat terhadap peraturan perusahaan mengenai seragam, 3: karyawan hanya sesekali taat terhadap peraturan perusahaan mengenai seragam, 4: karyawan taat terhadap peraturan perusahaan mengenai seragam, 5: karyawan sangat taat terhadap peraturan perusahaan mengenai seragam

2) Berperilaku sopan

Alternatif jawaban yaitu 1: sangat tidak sopan, 2: tidak sopan, 3: cukup sopan, 4: sopan, 5: sangat sopan

3) Berkata jujur

Alternatif jawaban yaitu 1: sangat tidak jujur, 2: tidak jujur, 3: cukup jujur, 4: jujur, 5: sangat jujur

## 5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja dilakukan oleh masing-masing atasan terhadap karyawan.

Indikator kinerja karyawan pada PT Indokom Samudra Persada yaitu kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum.

a. Kecakapan menunaikan tugas

Indikator dari kecakapan menunaikan tugas yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaannya di atas standar perusahaan, dan hasil kerja yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.

1) Pengetahuan tentang pekerjaan

Alternatif jawaban yaitu 1: pengetahuan karyawan terhadap bidangnya sangat buruk, 2: pengetahuan karyawan terhadap bidangnya buruk, 3: pengetahuan karyawan terhadap bidangnya cukup, 4: pengetahuan karyawan terhadap bidangnya baik, 5: pengetahuan karyawan terhadap bidangnya sangat baik

2) Menyelesaikan pekerjaan di atas standar perusahaan

Alternatif jawaban yaitu 1: karyawan menyelesaikan pekerjaannya sangat jauh dari standar yang ditentukan oleh perusahaan, 2: karyawan menyelesaikan pekerjaannya kurang dari standar yang ditentukan oleh perusahaan, 3: karyawan menyelesaikan pekerjaannya cukup sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan, 4: karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan, 5: karyawan menyelesaikan pekerjaannya sangat sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan

3) Hasil kerja yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Alternatif jawaban yaitu 1: hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, 2: hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, 3: hasil kerja karyawan cukup sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, 4: hasil kerja karyawan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, 5: hasil kerja karyawan sangat sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan



b. Kecakapan umum

Indikator dari kecakapan umum yaitu inisiatif dan kreatifitas, kerja sama, komunikasi, adaptasi, dan penguasaan peralatan kerja.

1) Inisiatif dan kreatifitas

Alternatif jawaban yaitu 1: inisiatif dan kreatifitas karyawan sangat buruk, 2: inisiatif dan kreatifitas karyawan buruk, 3: inisiatif dan kreatifitas karyawan cukup baik,

4: inisiatif dan kreatifitas karyawan baik, 5: inisiatif dan kreatifitas karyawan sangat baik

2) Kerja sama

Alternatif jawaban yaitu 1: kerja sama yang terbentuk dengan karyawan lain sangat buruk, 2: kerja sama yang terbentuk dengan karyawan lain buruk, 3: kerja sama yang terbentuk dengan karyawan lain cukup baik, 4: kerja sama yang terbentuk dengan karyawan lain baik, 5: kerja sama yang terbentuk dengan karyawan lain sangat baik

3) Komunikasi

Alternatif jawaban yaitu 1: kemampuan komunikasi karyawan sangat buruk, 2: kemampuan komunikasi karyawan buruk, 3: kemampuan komunikasi karyawan cukup baik, 4: kemampuan komunikasi karyawan baik, 5: kemampuan komunikasi karyawan sangat baik

4) Adaptasi

Alternatif jawaban yaitu 1: kemampuan karyawan beradaptasi sangat buruk, 2: kemampuan karyawan beradaptasi buruk, 3: kemampuan karyawan beradaptasi cukup baik, 4: kemampuan karyawan beradaptasi baik, 5: kemampuan karyawan beradaptasi sangat baik

5) Penguasaan peralatan kerja

Alternatif jawaban yaitu 1: karyawan tidak menguasai alat yang digunakan untuk bekerja, 2: karyawan kurang menguasai alat yang digunakan untuk bekerja, 3: karyawan cukup menguasai alat yang

digunakan untuk bekerja, 4: karyawan menguasai alat yang digunakan untuk bekerja menguasai, 5: karyawan sangat menguasai alat yang digunakan untuk bekerja

## 6. Model

Model matematik adalah interpretasi dan representasi proses dunia nyata ke dalam simbol-simbol abstrak. Model matematik terdiri dari tiga tahap yaitu spesifikasi model, parameterisasi model, dan validitas model.

Spesifikasi model pada penelitian ini terdiri dari usia (X1), jumlah tanggungan (X2), masa kerja (X3), tingkat pendidikan (X4), kepuasan kerja (X5), motivasi kerja (X6), kedisiplinan (X7) dan kinerja karyawan (Y). Tahap parameterisasi model merupakan tahapan ditentukannya nilai-nilai atau data-data inialisasi yang akan memengaruhi jalannya model.

Parameterisasi model berasal dari data hipotesis terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Tahapan validitas model dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

## C. Populasi, Unit Analisis, Sampel dan Responden

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Indokom Samudra Persada yang berjumlah 106 orang. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan tetap dari beberapa bagian unit kerja yang ada pada PT Indokom Samudra Persada. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(N \times (e^2)) + 1}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (10% atau 0,1)

Sehingga diperoleh :

$$n = \frac{106}{(106 \times (0,1^2)) + 1}$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

$n = 51,4$  dibulatkan menjadi 51

Berdasarkan perhitungan dengan rumus *slovin*, maka diperoleh sampel sebanyak 51 orang. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang terpilih beserta atasannya. Atasan dijadikan responden untuk menilai kinerja para karyawannya. Satu atasan dapat menilai beberapa karyawan. Penentuan jumlah sampel pada masing-masing bagian dilakukan secara proporsional dengan rumus sebagai berikut.

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

$ni$  = Jumlah sampel proporsi ke  $i$

$Ni$  = Populasi ke  $i$

$N$  = Total populasi

$n$  = Jumlah sampel penelitian

Berdasarkan rumus di atas maka didapatkan jumlah *proportional* sampel untuk masing-masing bagian seperti pada Tabel 3. Pemilihan sampel dilakukan dengan gabungan dua metode, yaitu secara *accidental* dan *purposive sampling*. Teknik *accidental sampling* dilakukan dengan mengambil sampel karyawan yang ditemui oleh peneliti pada saat bekerja, namun karyawan yang bersangkutan sedang tidak sibuk. Teknik *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh Manager QC.

Tabel 3. Penentuan jumlah sampel karyawan tetap berdasarkan bagian

Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Pembulatan Jumlah Sampel
Manager	6	$(6/106) \times 51 = 2,8$	3
Kepala Bagian	8	$(8/106) \times 51 = 3,8$	4
Kepala Divisi	8	$(8/106) \times 51 = 3,8$	4
Wakil Kepala Divisi	9	$(4/106) \times 51 = 4,3$	4
Kasir, Export, Purchasing, dan Personalia	14	$(14/106) \times 51 = 6,7$	7
Engineering dan Quality Control	13	$(13/106) \times 51 = 6,2$	6
Lab dan Sanitasi	6	$(6/106) \times 51 = 2,8$	3
Produksi	9	$(9/106) \times 51 = 4,3$	4
Supervisor	20	$(20/106) \times 51 = 9,6$	10
Asisten Supervisor	13	$(13/106) \times 51 = 6,2$	6
Total	106		51

#### D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data variabel karakteristik individu, kepuasan kerja, status kepegawaian dan kinerja karyawan didapatkan langsung dari wawancara dengan karyawan PT Indokom Samudra Persada. Data yang dipakai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

##### 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung dan diperoleh dari wawancara terhadap karyawan dari beberapa unit kerja di PT Indokom Samudra Persada.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari perusahaan yaitu data jumlah karyawan, serta data produksi dari lembaga-lembaga atau instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia dan BPS Provinsi Lampung, dengan studi literatur dan laporan publikasi yang sesuai dengan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah metode wawancara. Wawancara dilaksanakan dengan karyawan PT Indokom Samudra Persada dari beberapa bagian unit kerja dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau alat ukur yang digunakan harus diuji terlebih dahulu apakah kuesioner tersebut baik atau tidak, oleh

karena itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji adalah variabel kepuasan kerja, variabel motivasi, variabel kedisiplinan, dan variabel kinerja.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat alat ukur dalam melakukan fungsinya. Menurut Sufren dan Natanael (2013), uji validitas menggambarkan tentang keabsahan dari alat ukur apakah pertanyaan-pertanyaan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Nilai validitas dapat diketahui dengan mencari  $r$  hitung dan dibandingkan dengan  $r$  tabel. Butir-butir pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Mencari  $r$  hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$	= Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
$n$	= Jumlah koresponden
$X$	= Skor yang didapat subjek dari seluruh item
$Y$	= Skor total yang didapat dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah Skor dalam distribusi $X$
$\sum Y$	= Jumlah Skor dalam distribusi $Y$
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing $X$
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing $Y$

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan terhadap pertanyaan yang telah valid. Program SPSS dapat dipakai untuk melaksanakan uji reliabilitas. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilaksanakan dengan memakai program SPSS. Menurut Sufren dan Natanael (2013) nilai reliabilitas dapat dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

- r<sub>11</sub> = reliabilitas instrument  
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 ΣS<sub>i</sub> = jumlah varian butir  
 S<sub>t</sub> = varian total

Untuk mengukur reliabel atau tidaknya alat ukur maka dibandingkan antara koefisien alfa (r<sub>11</sub>) dengan r pada tabel, dan kaidah keputusan adalah:

- 1) Jika r<sub>11</sub> > r tabel, maka instrument penelitian reliabel.
- 2) Jika r<sub>11</sub> < r tabel, maka instrument penelitian tidak reliabel.

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas dikatakan baik jika *corrected item correlation* atau nilai korelasi butir dengan total butir lebih besar dari 0,3610. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir sudah lebih besar dari 0,3610, maka butir-butir tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pada penelitian ini sebagai berikut.

### 1) Kepuasan kerja

Beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja ialah imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut. Data lengkap disajikan pada Tabel 39 pada lampiran.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Butir pertanyaan	Dimensi	<i>Corrected item Total correlation</i>	Keterangan
1	Imbalan jasa	0,387**	Valid
2	Imbalan jasa	0,525**	Valid
1	Pekerjaan	0,591**	Valid
2	Pekerjaan	0,634**	Valid
1	Lingkungan kerja	0,581**	Valid
2	Lingkungan kerja	0,767**	Valid
3	Lingkungan kerja	0,808**	Valid
1	Sikap pimpinan	0,625**	Valid
2	Sikap pimpinan	0,614**	Valid

Keterangan:

\*\* : Sangat nyata pada taraf kepercayaan 99% ( $\alpha=0,01$ )

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4, variabel kepuasan kerja dengan pertanyaan berdasarkan dimensi imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan seluruhnya dikatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan taraf ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam menjelaskan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilaksanakan pada periode waktu yang berbeda.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 9 butir pertanyaan variabel kepuasan kerja, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,793. Dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

## 2) Motivasi kerja

Beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja ialah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut. Data lengkap disajikan pada Tabel 41 pada lampiran.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Butir pertanyaan	Dimensi	<i>Corrected item Total correlation</i>	Keterangan
1	Fisiologis	0,820**	Valid
1	Rasa aman	0,894**	Valid
2	Rasa aman	0,835**	Valid
1	Sosial	0,853**	Valid
2	Sosial	0,848**	Valid
1	Penghargaan diri	0,851**	Valid
2	Penghargaan diri	0,858**	Valid
1	Aktualisasi diri	0,827**	Valid

Keterangan:

\*\* : Sangat nyata pada taraf kepercayaan 99% ( $\alpha=0,01$ )

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5, variabel motivasi kerja dengan pertanyaan berdasarkan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri seluruhnya dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 8 butir pertanyaan variabel motivasi kerja, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,944. Dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

### 3) Disiplin kerja

Beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja ialah waktu kerja, cara menyelesaikan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut. Data lengkap disajikan pada Tabel 43 pada lampiran.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 6, variabel disiplin kerja dengan pertanyaan berdasarkan dimensi waktu kerja, cara menyelesaikan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan seluruhnya dikatakan valid.



Tabel 6. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Butir pertanyaan	Dimensi	<i>Corrected item Total correlation</i>	Keterangan
1	Waktu kerja	0,632**	Valid
1	Cara melaksanakan pekerjaan	0,817**	Valid
2	Cara melaksanakan pekerjaan	0,904**	Valid
3	Cara melaksanakan pekerjaan	0,811**	
1	Kepatuhan terhadap peraturan	0,856**	Valid
2	Kepatuhan terhadap peraturan	0,840**	Valid
3	Kepatuhan terhadap peraturan	0,751**	Valid

Keterangan:

\*\* : Sangat nyata pada taraf kepercayaan 99% ( $\alpha=0,01$ )

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap tujuh butir pertanyaan variabel disiplin kerja, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,907. Dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

#### 4) Kinerja karyawan

Dimensi yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan ialah kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut. Data lengkap disajikan pada Tabel 45 pada lampiran.

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Butir pertanyaan	Dimensi	<i>Corrected item Total correlation</i>	Keterangan
1	Kecakapan menunaikan tugas	0,744**	Valid
2	Kecakapan menunaikan tugas	0,906**	Valid
3	Kecakapan menunaikan tugas	0,717**	Valid
1	Kecakapan umum	0,914**	Valid
2	Kecakapan umum	0,895**	Valid
3	Kecakapan umum	0,941**	Valid
4	Kecakapan umum	0,758**	Valid
5	Kecakapan umum	0,684**	Valid

Keterangan:

\*\* : Sangat nyata pada taraf kepercayaan 99% ( $\alpha=0,01$ )

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 7, variabel kinerja karyawan dengan pertanyaan berdasarkan dimensi kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum seluruhnya dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 8 butir pertanyaan variabel kinerja karyawan, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,931. Dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

### **1. *Method of Successive Interval* (MSI)**

Data yang didapatkan dari hasil wawancara menggunakan kuesioner ialah data ordinal, sedangkan data yang bisa diregresikan setidaknya ialah data interval, dengan demikian pada penelitian ini data ordinal dikonversi menjadi data interval. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (Abdurrahman dan Muhidin, 2011). Pada penelitian ini data ordinal terdiri dari data variabel kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan. Mengonversi data ordinal menjadi data interval dilaksanakan secara komputerisasi dengan mempertimbangkan proses konversi data lebih praktis dan waktu yang diperlukan lebih cepat.

### **2. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Metode analisis deskriptif digunakan agar dapat mengetahui karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT Indokom Samudra Persada. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

#### **1) Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Pada penelitian ini analisis deskriptif dilaksanakan dengan membuat pengelompokan (lima kategori) untuk melihat tingkat kepuasan kerja,

motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan (Wiratha, 2006).

Kelas kategori dapat dibuat dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan :

RSK : Rentang skor kategori

JR : Jumlah responden

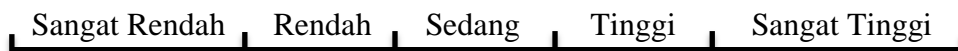
JB : Jumlah butir pertanyaan

ST : Skor tertinggi

SR : Skor terendah

JK : Jumlah kategori

Setelah interval skor kategori diperoleh, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Garis kategorisasi variabel

Berdasarkan Gambar 4 dapat dijelaskan terkait kategori dari variabel kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan. Kategori variabel dibagi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi (Sugiono, 2014).

## 2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan pada ketiga asumsi hal tersebut karena sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen (variabel terikat).

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* (Ghozali, 2006).

- 1) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2006), ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas dengan nol.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel terikat dan residualnya. Sumbunya adalah Y yang telah diprediksi sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis adalah sebagai berikut.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika telah ada pola yang jelas, serta titik - titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang dipakai adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

- Y = nilai yang diramalkan (diprediksi)
- $\alpha$  = konstanta atau intercep
- $\beta_1$  = koefisien regresi atau slope untuk  $X_1$
- $X_1$  = variabel bebas  $X_1$
- $\beta_2$  = koefisien regresi atau slope untuk  $X_2$
- $X_2$  = variabel bebas  $X_2$
- $\beta_n$  = koefisien regresi atau slope untuk  $X_n$
- $X_n$  = variabel bebas  $X_n$
- e = standar error

Maka persamaan regresi yang dipakai pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- $\alpha$  = konstanta

$\beta_1$	= koefisien regresi usia
X1	= usia
$\beta_2$	= koefisien regresi jumlah tanggungan
X2	= jumlah tanggungan
$\beta_3$	= koefisien regresi masa kerja
X3	= masa kerja
$\beta_4$	= koefisien regresi tingkat pendidikan
X4	= tingkat pendidikan
$\beta_5$	= koefisien regresi kepuasan kerja
X5	= kepuasan kerja
$\beta_6$	= koefisien regresi motivasi kerja
X6	= motivasi kerja
$\beta_7$	= koefisien regresi kedisiplinan
X7	= kedisiplinan
e	= error

#### 1. Uji F (pengujian secara keseluruhan/simultan)

Uji F dilakukan agar dapat mengetahui besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan pedoman sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji t (pengujian secara tunggal/parsial)

Uji t digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara mandiri atau parsial. Untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bisa dilakukan dengan melihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan pedoman sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya

variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

### A. Keadaan Umum Agroindustri

#### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Indokom Samudra Persada adalah perusahaan yang fokus pada pembekuan udang untuk diekspor ke berbagai negara, seperti Amerika, Jepang, dan beberapa negara di benua Eropa. Lokasi PT Indokom Samudra Persada di Jalan Raya Ir. Sutami Km. 12, Dusun Kemang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. PT Indokom Samudra Persada didirikan pada 16 Agustus 2001 oleh Bapak H. Usman Saleh. Perusahaan ini berdiri di atas lahan seluas 29.053 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 14.215 m<sup>2</sup> dan bernomor registrasi 252/HO/2000, izin dagang bernomor 59/07-01/PM/IX/2000 dan no IUP 503/0255/523/BTNL/2000.

Perusahaan ini memulai produksi udang beku sejak 2002 dengan negara tujuan Jepang. Sejak pertama kali berdiri, PT Indokom Samudra Persada mendapatkan pasokan bahan baku berupa udang jenis *vannamei* dan *black tiger* baik dari tambak milik sendiri dan petambak udang yang berada di sekitar Provinsi Lampung. PT Indokom Samudra Persada juga turut berpartisipasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di daerah sekitar karena mayoritas pekerja PT Indokom Samudra Persada merupakan penduduk sekitar lingkungan perusahaan.



PT Indokom Samudra Persada mendapatkan sertifikat Kelayakan Pengolahan (SKP) atau *certificate of good manufacturing practices* (GMP) dengan nilai kelayakan dasar “A” dengan Nomor 022/PPSKP/PB/1/1/02 pada tahun 2002. Hal ini merupakan bukti yang dimiliki oleh perusahaan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan sistem kelayakan dasar yang baik. Selain GMP, PT Indokom Samudra Persada juga telah menerapkan konsep *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP) yang diwujudkan dengan pemberian sertifikat implementasi HACCP dan telah mendapatkan nilai *pre-requisite* “A” dengan Nomor 558/DPT.DS/IK.360.DS/II/02. Hal ini menandakan bahwa PT Indokom Samudra Persada telah mampu mengembangkan dan menerapkan sistem HACCP yang sangat baik.

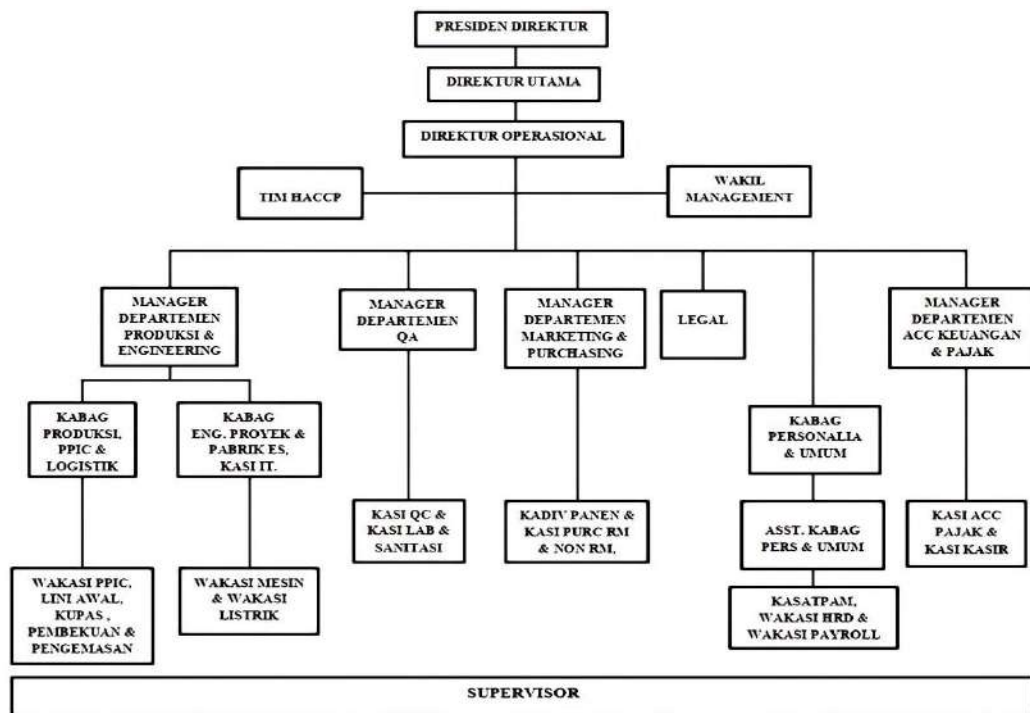
## **2. Profil Perusahaan**

Kecamatan Tanjung Bintang dikenal sebagai salah satu kawasan industri di Provinsi Lampung, hal ini dapat dilihat dengan banyaknya keberadaan perusahaan besar di wilayah ini. Jarak PT Indokom Samudra dengan ibukota provinsi kurang lebih 15 km. PT Indokom Samudra Persada juga memiliki tiga lokasi tambak udang yang tersebar di daerah Ketapang, Ngaras, dan Gebang. Ketiga tambak tersebut membudidayakan udang vannamei (*Litopenaeus vannamei*) yang merupakan bahan baku utama dalam industri pengolahan udang beku.

Visi dan Misi dari PT Indokom Samudra Persada yaitu perusahaan lebih mengacu pada era persaingan global dengan memproduksi produk yang bernilai tambah. Motto PT Indokom Samudra Persada adalah “*Good Seafood for Good Life, Your Satisfaction is Our Spirit*” yang berarti seafood yang baik untuk hidup yang baik, kepuasan kalian adalah semangat kami. PT Indokom Samudra Persada sangat mengedepankan kualitas dan keamanan produk yang diproduksi dan sangat mementingkan kepuasan pelanggan.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada perusahaan PT Indokom Samudra Persada terdiri dari unsur pimpinan dan unsur pembantu pimpinan. Unsur pimpinan terdiri dari direksi dan manajer pabrik (*plant manager*). Manajer pabrik (*plant manager*) langsung membawahi manager keuangan dan akuntansi, manager produksi, manager *quality assurance*, dan manager pemasaran dan pembelian, serta kepala bagian personalia dan umum. Unsur pembantu pimpinan terdiri dari kepala bagian, kepala divisi, wakil kepala divisi, dan *supervisor*. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Struktur organisasi PT Indokom Samudra Persada

### 4. Ketenagakerjaan

PT Indokom Samudra Persada memiliki karyawan sebanyak 610 orang yang terdiri dari karyawan direksi, tetap, kontrak, harian, borongan per kg, dan borongan per jam. Karyawan direksi adalah karyawan yang menjabat sebagai presiden dan direktur. Karyawan tetap adalah karyawan yang diangkat dan dapat diberhentikan oleh direksi, memiliki pangkat, golongan, dan gaji sesuai dengan jabatannya. Karyawan kontrak adalah karyawan

yang bekerja berdasarkan dengan kontrak yang diperbaharui setiap 6 bulan sekali. Pekerja harian merupakan tenaga kerja yang digaji sesuai dengan jumlah hari kerja. Pekerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan berdasarkan volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Karyawan borongan umumnya ditempatkan pada bagian produksi.

PT Indokom Samudra Persada menerapkan jumlah jam kerja karyawan selama 40 jam seminggu. Karyawan bekerja dari hari Senin hingga Sabtu dengan rincian jam kerja Senin-Kamis dari pukul 08.00 – 16.00, pada hari Jumat dari pukul 08.00 – 16.30 dan pada hari Sabtu mulai pukul 08.00 – 14.00. Jumlah tenaga kerja atau karyawan pada PT Indokom Samudra Persada dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah karyawan PT Indokom Samudra Persada

No	Status	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Direksi	3	0,5
2	Tetap	106	17,3
2	Kontrak	159	26
3	Harian	7	1,2
4	Borongan per kg	324	53,2
5	Borongan per hari	11	1,8
Total		610	100

Berikut merupakan tugas dari masing-masing jabatan.

1) Manager Pabrik (*Plant Manager*)

Manager pabrik memiliki tugas memimpin kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah memimpin, mengendalikan, mengkoordinasikan serta mengawasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta menjalani hubungan yang baik dengan instansi, lembaga, individual diluar perusahaan demi kelancaran dan kepentingan perusahaan.

2) Manager Keuangan dan Akuntansi

Manager keuangan dan akuntansi memiliki tugas mengadakan laporan tentang keuangan kepada *plant manager* serta bertanggung jawab penuh mengenai keuangan perusahaan.

3) Manager Produksi

Manager produksi bertanggung jawab kepada *plant manager* terhadap kegiatan-kegiatan produksi dalam melaksanakan tugasnya mulai dari lini awal sampai lini akhir.

4) Manager *Quality Assurance* dan *Quality Control*

Manager *quality assurance* dan *quality control* bertanggung jawab untuk mengontrol standar mutu *raw material* (*shrimp* dan *non-shrimp*), mengendalikan proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai produk akhir dan penyimpanan sehingga diperoleh produk yang sesuai dengan standar yang ditemukan, mengembangkan produk sesuai dengan keinginan pabrik, mengendalikan sanitasi ruang proses dan mengontrol sanitasi *hygiene* karyawan.

5) Manager Pemasaran dan Pembelian

Manager pemasaran dan pembelian terdiri dari bagian ekspor dari *marketing*. Bertugas memasarkan hasil produksi dan menangani masalah ekspor udang, serta mendapatkan kontrak penjualan dengan buyer. Manager pemasaran juga bertanggung jawab untuk melakukan pengendalian dan pengawasan produk yang siap dipasarkan.

6) Manager Mesin dan Perawatan

Manager mesin dan perawatan memiliki tugas untuk memimpin bagian teknik (*utility and maintenance*), melakukan pemeliharaan dan memperbaiki peralatan yang rusak. Bagian ini juga bertugas dibagian pengawasan serta pemeliharaan mesin pembangkit listrik untuk mengaktifkan seluruh sarana dan prasarana termasuk mesin produksi.

7) Kepala Bagian Personalia dan Umum

Kepala Bagian Personalia dan Umum bertugas dan tanggung jawab dalam menciptakan dan memelihara keharmonisan hubungan industrial dan mendukung seluruh aktivitas operasional perusahaan. Kepala personalia membawahi langsung bagian HRD. Bagian HRD bertugas dalam pengadaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, mengadakan pelatihan untuk tenaga kerja serta mengadakan penilaian kepada tenaga kerja yang akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

8) Kepala Bagian PPIC (*Production Planning Inventory Control*) dan Logistik

Kepala Bagian PPIC dan Logistik berfungsi sebagai penyedia dan penyimpanan semua kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan operasional, serta berfungsi sebagai tempat penampungan sementara dari semua jenis produk sebelum didistribusikan termasuk proses pengemasannya yang mencakup :

- a. Bahan-bahan untuk pengemasan
- b. Peralatan dan perlengkapan kerja
- c. Produk termasuk *inner carton, master carton, polybag* dan lainnya.

9) Kepala Bagian Produksi

Kepala bagian produksi bertanggung jawab atas kinerja produksi, *monitoring* kerja, evaluasi realisasi produksi harian dan pelaporan.

10) Kepala Divisi *Quality Control* dan Lab dan Sanitasi

Bertugas memeriksa, mengukur, dan memastikan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

11) Kepala Divisi Mesin dan Perawatan

Bertugas memeriksa dan melakukan pengawasan mesin pembangkit listrik untuk mengaktifkan seluruh sarana dan prasarana termasuk mesin produksi.

12) Kepala Divisi Kasir dan Pajak

Bertanggung jawab atas seluruh pembayaran pajak dan transaksi yang dilakukan oleh perusahaan.

13) *Supervisor* Produksi

Memastikan dan mengontrol kinerja pada bidang produksi udang. Supervisor dibantu oleh seorang asisten *supervisor*.

14) *Supervisor* Mesin

Bertugas memastikan mesin selalu dalam keadaan aman dan stabil serta memenuhi standar persyaratan produksi pabrik. Pelaksanaan pekerjaannya dibantu oleh seorang asisten *supervisor*.

15) *Supervisor Quality Control*

Bertugas memantau dan memastikan kualitas produk sudah sesuai

standar agar lulus pemeriksaan.

16) *Supervisor* Umum dan Rumah Tangga

Bertugas memantau seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kebersihan dan kenyamanan lingkungan perusahaan.

17) *Supervisor* kendaraan

Bertugas memantau dan bertanggung jawab terhadap seluruh kendaraan yang ada di perusahaan serta memeriksa kelayakan kendaraan untuk digunakan.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

1. Karakteristik individu karyawan PT Indokom Samudra Persada terdiri dari usia, jumlah tanggungan, masa kerja, dan pendidikan. Usia karyawan PT Indokom Samudra Persada masuk ke dalam kategori produktif dengan rata-rata usia 38,86 tahun. Jumlah tanggungan karyawan rata-rata sebanyak 2,37 orang. Masa kerja karyawan mayoritas di atas 15 tahun dan pendidikan karyawan rata-rata selama 12 tahun atau SMA.
2. Kepuasan kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada masuk ke dalam kategori puas (tinggi), dimana indikator imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan masuk ke dalam kategori baik. Dimensi imbalan jasa berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagian besar berasal dari faktor eksternal seperti pemberian gaji yang sesuai dan ketepatan waktu pemberian gaji. Dimensi pekerjaan memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pekerjaan memiliki kontribusi paling sedikit terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi karyawan PT Indokom Samudra Persada masuk ke dalam kategori baik (tinggi), dimana indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri masuk ke dalam kategori terpenuhi (baik). Dimensi

kebutuhan akan rasa aman berkontribusi paling tinggi, sedangkan dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri berkontribusi paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Indokom Samudra Persada dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebutuhan rasa aman yang sudah terpenuhi oleh perusahaan.

4. Kedisiplinan karyawan PT Indokom Samudra Persada masuk ke dalam kategori baik (tinggi), dimana indikator waktu kerja, cara melaksanakan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan masuk ke dalam kategori baik. Dimensi waktu kerja berkontribusi paling banyak untuk variabel disiplin kerja. Karyawan PT Indokom Samudra Persada berarti sudah datang ke tempat kerja tepat waktu. Dimensi cara melaksanakan pekerjaan memiliki skor terendah yang menunjukkan bahwa dimensi waktu kerja memiliki kontribusi paling sedikit terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan petunjuk atasan.
5. Karakteristik individu (usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan) kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi PT Indokom Samudra Persada
  - 1) Kecakapan menunaikan tugas merupakan dimensi dengan skor terendah pada kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya dengan melakukan pelatihan yang dapat menunjang kinerja karyawan.
  - 2) Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus membuat para karyawan bosan dengan pekerjaannya, oleh karena itu perlu dilakukan rotasi pekerjaan untuk karyawan agar karyawan tidak bosan dengan pekerjaan yang dilakukan secara monoton.



3) Masalah ketidakjelasan instruksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya membuat pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan petunjuk atasan, oleh karena itu atasan perlu menyampaikan instruksi dengan jelas agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara instruksi yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dilakukan di beberapa bagian dan data yang digunakan diperoleh dengan pengamatan pada satu waktu, sehingga banyak variabel yang tidak berpengaruh. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Indokom Samudra Persada dengan menggunakan data *time series* atau dilakukan di beberapa kondisi yang berbeda dan difokuskan pada karyawan kontrak dan pengambilan sampel dilakukan secara acak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Muhidin. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Alimah, F. C., W. D. Sayekti, A. Soelaiman. 2016. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dan Motivasi Kerja Pemanen dengan Kinerja Pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit*. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*. Vol. 4 No. 3 Hal 235-341.
- Arifin. 2016. *Pengantar Agroindustri*. CV. Mujahid Press. Bandung.
- As'ad, S. U. 2002. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Ayer, J. E., L. R. J. Pangemanan, Y. P. I. Rori . 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri Sosio Ekonomi*. 12 : (3A).
- Azhari, I. 1986. *Industri Kecil : Sebuah Tinjauan dan Perbandingan*. LP3 ES. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Hasil Produksi Usaha Perikanan 2019*. BPS. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Hasil Sensus Penduduk 2020*. BPS. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Lampung Selatan. 2022. *Lampung Selatan dalam Angka*. BPS. Lampung.
- Bashaw, R. dan E. Grant. 1994. Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment : Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 14:(2).

- Cahyono, U.T., M. S. Maarif, dan Suharjono. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*. 11 : (2). 68-76.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009. *Klasifikasi Umum menurut Kategori*. Ditjen Yankes. Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. Prentice-Hall. Inc. New Jersey.
- Ernisolia, P.M. 2014. *Strategi Pemasaran Agroindustri Pancake Durian di Kota Medan*. Fakultas Pertanian Universitas Sumatra Utara. Sumatra Utara.
- Ghozali, I. dan Fuad. 2006. *Structural Equation Modeling*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J., J. Ivancevich, dan J. Donnely. 2008. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Hanifah, N. 2019. *Pengaruh karakteristik individu dan budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT Dewa Sutrates II Cimahi*. Universitas Islam Bandung. Bandung.
- Hanifah, H.S, W.D. Sayekti. A. Nugraha. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT Sugar Labinta Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-ilmu Agribisnis*. 10 : (2). 283-290.
- Hasibuan, S.P.M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husna, A.W.B., W. D. Sayekti, A. Nugraha. 2021. Hubungan Motivasi, Kemampuan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Mandor di PT Great Giant Pineapple Departemen PG 2 Lampung Tengah. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*. 9 : (2). 287-293.
- Irman, D. K., dan S. Oktoriana. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*. 7 : (1). 159-168.
- Jafar, A. K. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. *Skripsi*. UMM. Makassar.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.

- Kinman, R. 2001. The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*. 3 : (4). 132-149.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Irwin McGraw-Hill.
- Lateiner, A. R., dan I. E. Levinne. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Alih Bahasa : Imam Sujono)*. Aksara Baru. Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT Andi. Yogyakarta.
- Mandang, E.F., B. Lumanauw, dan M.D.B. Walangitan. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 5: (3). 4324-4335.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. R., dan H. J. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo. Jakarta.
- Mazdayani, W.D. Sayekti, dan A. Nugraha. 2014. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (persero). *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis (JIIA)*. 2 : (3). 295-300.
- Musyawwir. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Univeristas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Nilasari, I. dan S. Wiludjeng. 2006. *Pengantar Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Rakhazoni, Y., W. D. Sayekti, dan B. Viantimala. 2019. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*. 7 : (3). 377-382.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Rizaldi, M. Y., W. D. Sayekti, dan Y. Indriani. 2015. Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan PT Laju Perdana Indah, Site Komering Sumatera Selatan. *Jurnal*

*Ilmu-Ilmu Agribisnis*. 3 : (3). 294-300.

- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sari, M., W. D. Sayekti, dan A. Nugraha. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*. 7 : (4). 515-520.
- Schuler, R. S., dan S. E. Jackson. 2006. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Septriana, M. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah Palembang. Palembang.
- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Sinurat, E. J. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan*. Universitas Methodist Indonesia. Medan.
- Soekartawi. 2001. *Pengantar Agroindustri*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sufren dan Y. Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiono, A. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suirka, P. H. P., R. K. Dewi, dan I. K. Rantau. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Songgolangit Persada Provinsi Bali. *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*. 10 : (1). 47-56.
- Suprpto, E. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Usahatani Padi Organik di Kabupaten Sragen*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Wibowati, J.I. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery. *Jurnal Adminika*. 3:(1).
- Wibowo, L. 2012. *Analisis Efisiensi Alokatif Faktor-Faktor Produksi dan Pendapatan Usahatani Padi di Desa Sambirejo, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun*. Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. Malang.
- Widowati, A. 2015. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga*. UKSW. Salatiga.
- Wijaya, I. G. P. A., P. Angga, I. M. Sudarma, P. U. Wijayanti. 2020. Pengaruh Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kuta Mimba Kecamatan Kuta Kabupaten Badung. *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*. 9 : (2). 149-154.
- Wiratha, I. M. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf, H. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *JTEM*, 10 : (1). 49-58.