

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

(The Impact of Individual Characteristics, Job Satisfaction, Motivation, And Discipline on Employee Performance At Pt Indokom Samudra Persada)

Salma Fairus Zayyan, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No.1 Bandar Lampung 35141, Telp. 082230512373, E-mail : wuryaningsih.dwisayekti@fp.unila.ac.id

ABSTRACT

The study aims to examine the employee's personal characteristics, job satisfaction, motivation, work discipline, and performance at different sections as well as the influence of personal characteristics, work satisfaction, motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT Indokom Samudra Persada, South Lampung Regency from December 2022 to January 2023. The method utilized in the study was a survey method by employing 51 respondents who work for PT Indokom Samudra Persada as permanent employees from different sections, and their superiors. The data in this study were analyzed by using quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results show that job satisfaction of PT Indokom Samudra Persada employees is in the satisfied category: employees have a good work motivation, discipline, and have a good performance. Individual characteristics including age, number of dependents, duration of service, and degree of education, and work satisfaction have no significant influence on employee performance. Meanwhile, motivation and work discipline significantly affect the performance of PT Indokom Samudra Persada employees.

Key words: discipline, employee performance, individual characteristics, job satisfaction, motivation.

Received: 05 September 2025 Revised: 12 Januari 2025

Accepted: 14 April 2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.23960/jiia.v13i2.7769>

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan industri di Provinsi Lampung yang bergerak di bidang perikanan budidaya khususnya udang adalah PT Indokom Samudra Persada (PT ISP). PT ISP merupakan salah satu perusahaan 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, kebutuhan tujuan, dan kemampuan yang berbeda antar individu.

PT ISP mempunyai karyawan tetap sebanyak 106 orang. Menurut hasil pra survei yang dilakukan dengan manajer *quality control*, terdapat masalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh PT ISP membuat motivasi kerja para karyawannya menurun. Banyaknya sumberdaya manusia yang dimiliki oleh PT ISP membuat perusahaan

memerlukan suatu manajemen pemeliharaan khususnya pemeliharaan karyawan.

Rendahnya tingkat kedisiplinan juga merupakan masalah yang ditemukan pada saat melakukan pra survei. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2012), disiplin ialah kondisi atau sikap karyawan untuk menghormati keberadaan tata tertib perusahaan. Disiplin karyawan dapat dilihat dengan melihat indikator-indikator. Karyawan PT ISP masih banyak yang belum memenuhi beberapa indikator untuk kedisiplinan seperti menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Sifat pekerjaan yang monoton merupakan salah satu alasan yang menentukan kepuasan kerja para karyawan di PT ISP. Karyawan yang dijadikan objek penelitian merupakan karyawan tetap yang memiliki masa kerja cukup 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. Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan studi terkait kepuasan kerja karyawan PT ISP.

Masalah kurangnya motivasi, rendahnya tingkat kedisiplinan, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja tersebut berkaitan erat dengan kepribadian setiap orang. Tentunya masing-masing pribadi memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan tersebut mempengaruhi kinerja dalam dunia kerja (Gibson *dkk.*, 2008; Mahayanti dan Sriathi 2017). Menganalisis karakteristik individu, motivasi, kepuasan kerja, dan kedisiplinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan dari penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Survey method merupakan metode yang digunakan oleh peneliti. Lokasi penelitian yaitu di PT ISP Lampung Selatan. Lokasi dipilih secara *purposive* dengan alasan bahwa salah satu pusat produksi udang terbesar kelima yaitu Provinsi Lampung dan salah satu perusahaannya ialah PT ISP. Data diambil bulan Desember 2022 sampai bulan Januari 2023.

Rumus Slovin digunakan untuk menghitung sampel.

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

n = *Sample*

N = *Population*

e = *error* (10% atau 0,1)

Mengacu pada persamaan satu, sampel yang didapatkan sebanyak 51 (lima puluh satu) orang dari total 106 (seratus enam) pegawai tetap. Responden adalah karyawan terpilih beserta atasannya dengan teknik *accidental sampling*.

Terdapat 2 macam data yang dipergunakan yakni data utama yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan berbagai unit kerja PT ISP. Data sekunder meliputi data jumlah pegawai dan data produksi dari kelembagaan terkait, layaknya Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung, serta laporan yang dipublikasikan sesuai dengan penelitian tersebut.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sebuah pertanyaan valid atau tidak. Apabila nilai korelasi

item tertentu dengan total *item* lebih besar dari 0,3610 maka pertanyaan tersebut dikatakan sah. Uji reliabilitas dilakukan jika pertanyaan sudah valid.

Pertanyaan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6 (Sufren dan Natanael 2013). Semua indikator untuk dimensi variabel kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan dianggap valid karena nilai korelasinya di atas 0,361 berdasarkan uji validitas. Reliabilitas diuji untuk semua variabel masing-masing memperoleh nilai sebesar 0,793, 0,944, 0,907, dan 0,931. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa semua variabel reliabel, karena *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

Data kepuasan kerja, kedisiplinan, motivasi, serta kinerja karyawan ialah data berskala ordinal. Data tersebut harus ditransformasikan ke skala interval dengan cara mempergunakan Metode Suksesif Interval (MSI). Hanifah, Sayekti, dan Nugraha (2022) juga menggunakan MSI untuk mentransformasikan data ordinal ke data interval.

Data dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif dan *multiple linear regression analysis*. Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan, serta juga kinerja karyawan PT ISP. Analisis linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan PT ISP.

Descriptive analysis dilakukan dengan mengelompokkan kepuasan kerja, disiplin, motivasi, serta juga kinerja karyawan ke dalam 5 kategori yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Klasifikasi ditentukan berdasarkan jumlah poin dalam jawaban. Tingkat skor akan didapatkan dengan cara melakukan perbandingan terhadap skor maksimum dengan skor yang diperoleh.

Multiple linear regression analysis digunakan untuk melakukan uji F serta uji t untuk mengetahui pengaruh dengan cara yang simultan maupun dengan cara tunggal variabel bebas pada variabel terikat. Berikut merupakan persamaan regresi secara matematis.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = *constant*

β_1	= <i>regression coefficient</i> usia
X1	= usia
β_2	= <i>regression coefficient</i> jumlah tanggungan
X2	= jumlah tanggungan
β_3	= <i>regression coefficient</i> masa kerja
X3	= masa kerja
β_4	= <i>regression coefficient</i> tingkat pendidikan
X4	= tingkat pendidikan
β_5	= <i>regression coefficient</i> kepuasan kerja
X5	= kepuasan kerja
β_6	= <i>regression coefficient</i> motivasi kerja
X6	= motivasi kerja
β_7	= <i>regression coefficient</i> kedisiplinan
X7	= kedisiplinan
e	= error

Classic assumption test juga dilakukan dalam penelitian ini. *Normality test* dilakukan untuk mengetahui kedua variabel yaitu terikat dan bebas terdistribusi dengan normal atau tidak, dengan melihat kurva probabilitas normal. *Multicollinearity test* dilakukan untuk menguji apakah model memiliki korelasi antara beberapa atau semua variabel X dalam suatu model regresi. Uji Multikolineritas dapat dideteksi melalui nilai *Varian Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolineritas. Tujuan dari adanya uji heteroskedastisitas ini ialah untuk melakukan pengujian terkait dengan apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dalam model dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dapat diketahui melalui pola pada grafik *scatterplot* antar variabel terikat dan residualnya..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Individu

Karakteristik individu karyawan PT ISP dilihat dari usia, jumlah tanggungan, masa kerja, dan pendidikan. Usia karyawan PT ISP masuk ke dalam kategori produktif dengan rata-rata 38,86 tahun. Jumlah tanggungan karyawan rata-rata 2 orang. Masa kerja karyawan mayoritas di atas 15 tahun dan pendidikan karyawan rata-rata 12 tahun atau SMA.

Kepuasan Kerja

Dimensi imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan digunakan untuk menilai variabel kepuasan kerja. Sebaran jawaban responden disajikan pada Tabel 1.

Dimensi imbalan jasa, pekerjaan, lingkungan kerja, dan sikap pimpinan berada pada kategori baik (tinggi) jika dilihat pada Tabel 1. Dimensi yang

berkontribusi besar untuk kepuasan kerja ialah imbalan jasa. Hal ini menunjukkan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagian besar berasal dari faktor eksternal seperti ketepatan waktu pemberian upah. Dimensi pekerjaan memiliki skor terendah yang artinya dimensi ini berkontribusi paling sedikit terhadap kepuasan kerja karyawan.

Merujuk Gambar 1, kepuasan kerja karyawan PT ISP masuk ke dalam kategori puas dan tingkat pencapaian 74,37%. PT ISP dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak bosan dengan pekerjaannya. Rotasi kerja berarti sebuah sistem atau strategi untuk menukar pekerjaan atau tugas karyawan. Ketika dirotasi kerja, seorang karyawan akan memperoleh tugas baru. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak monoton. Rakhazoni, Sayekti, dan Viantimala (2019) mengemukakan hal yang berbeda yaitu penyadap Karet PTPN VII memiliki kepuasan kerja yang sangat puas.

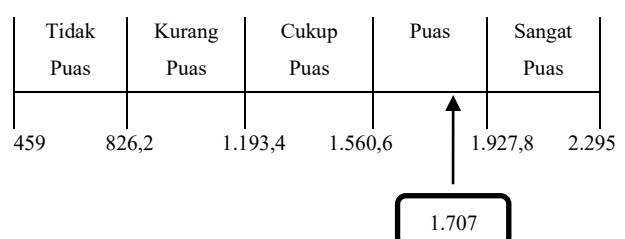
Motivasi

Motivasi adalah proses mendorong seseorang untuk mencapai apa yang diinginkannya. Pengukuran motivasi karyawan dilakukan dengan Teori Maslow. Tabel 2 menunjukkan distribusi jawaban responden.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berada pada kategori terpenuhi (tinggi). Dimensi kebutuhan akan memperoleh rasa aman berkontribusi paling tinggi, sedangkan dimensi

Tabel 1. Distribusi respon responden untuk variabel kepuasan kerja

No	Dimensi	Σ skor	Σ pertanyaan	Kategori
1	Imbalan jasa	409	2	Baik
2	Pekerjaan	359	2	Baik
3	Lingkungan kerja	579	3	Baik
4	Sikap pimpinan	360	2	Baik
Total		1.707	9	



Gambar 1. Garis kategorisasi kepuasan kerja

aktualisasi diri berkontribusi paling rendah. Artinya motivasi kerja karyawan PT ISP dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebutuhan rasa aman yang sudah terpenuhi oleh perusahaan.

Mengacu pada Gambar 2, motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik dengan pencapaian sebesar 76,27%. Pencapaian dihitung dengan melakukan perbandingan antara skor yang diperoleh 1.556 dengan skor tertinggi 2.040. PT ISP dapat meningkatkan motivasi karyawan. *Awards* diberikan untuk karyawan berprestasi dan sanksi diberikan untuk karyawan yang bersalah. Hal ini berbeda dengan penelitian Hanifah dkk (2022), yang menunjukkan bahwa operator proses pada PT Sugar Labinta memiliki motivasi yang cukup baik.

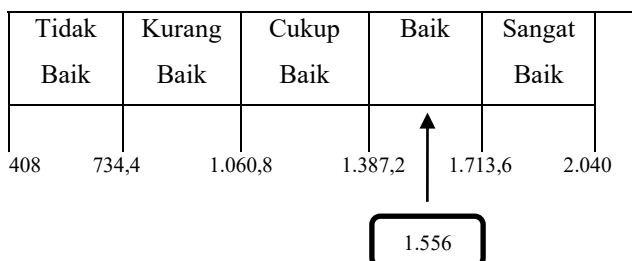
Kedisiplinan

Variabel kedisiplinan dinilai berdasarkan pada tiga dimensi yaitu jam kerja, cara kerja serta juga kepatuhan terhadap peraturan. Tabel 3 menunjukkan distribusi tanggapan responden.

Seluruh dimensi untuk mengukur variabel kedisiplinan berada pada kategori baik (tinggi) jika dilihat pada Tabel 3. Dimensi waktu kerja berkontribusi paling banyak untuk variabel disiplin kerja.

Tabel 2. Distribusi respon responden untuk variabel motivasi

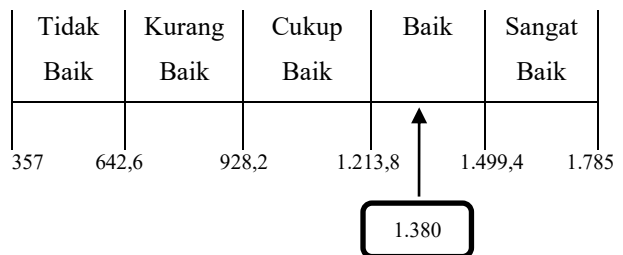
No	Dimensi	Σ skor	Σ pertanyaan	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis	188	1	Terpenuhi
2	Kebutuhan rasa aman	409	2	Terpenuhi
3	Kebutuhan sosial	386	2	Terpenuhi
4	Kebutuhan akan penghargaan diri	392	2	Terpenuhi
5	Kebutuhan akan aktualisasi diri	181	1	Terpenuhi
Total		1.556	8	



Gambar 2. Garis kategorisasi motivasi

Tabel 3. Distribusi respon responden untuk variabel kedisiplinan

No	Dimensi	Σ skor	Σ pertanyaan	Kategori
1	Waktu kerja	199	1	Baik
2	Cara kerja melaksanakan pekerjaan	589	3	Baik
3	Kepatuhan terhadap peraturan	592	3	Taat (Baik)
Total		1.380	7	



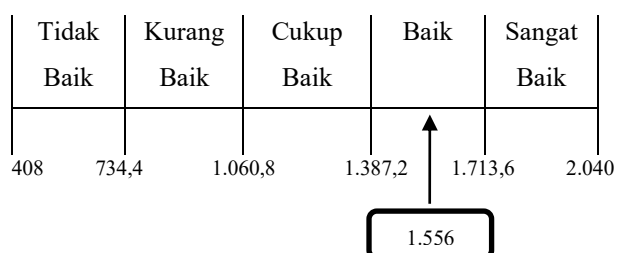
Gambar 3. Garis kategorisasi kedisiplinan

Indikator untuk dimensi waktu kerja yaitu ketepatan karyawan datang ke tempat kerja. Karyawan PT ISP sudah datang ke tempat kerja tepat waktu.

Dimensi cara melaksanakan pekerjaan mendapat nilai terendah. Artinya dimensi cara melaksanakan pekerjaan memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap disiplin kerja karyawan karena adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasannya. Disiplin kerja pegawai PT ISP berada pada kategori baik dengan pencapaian sebesar 77,31 persen (Gambar 3).

Tabel 4. Distribusi respon responden untuk variabel kinerja karyawan

No	Dimensi	Σ skor	Σ pertanyaan	Kategori
1	Kecakapan menunaikan tugas	583	3	Baik
2	Kecakapan umum	973	5	Baik
Total		1.556	8	



Gambar 4. Garis kategorisasi kinerja karyawan

Hal ini dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan. PT ISP dapat meningkatkan kedisiplinan karyawannya. *Reward* diberikan kepada karyawan yang disiplin dan *punishment* diberikan kepada karyawan yang melanggar. Pelanggaran kedisiplinan terjadi dengan adanya karyawan yang hadir tidak tepat waktu, dan masih terdapat hal tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT ISP dinilai berdasarkan dua dimensi yaitu kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum. Tabel 4 menyajikan sebaran respon responden.

Merujuk Tabel 4, seluruh dimensi kinerja karyawan berada pada kategori baik (tinggi). Kedua dimensi tersebut berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan PT ISP.

Kinerja karyawan PT ISP masuk ke dalam kategori baik dengan pencapaian 76,27 persen berdasarkan Gambar 4. Apabila PT ISP ingin memperoleh keuntungan yang besar dan mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja karyawannya harus baik. Hanifah dkk (2022) juga mengatakan hal yang sama yaitu kinerja operator proses PT Gula Labinta dalam kategori baik. Hal ini sesuai mengingat PT ISP dan PT Gula Labinta merupakan *private company* yang sangat mengutamakan kinerja karyawannya.

Uji Asumsi Klasik

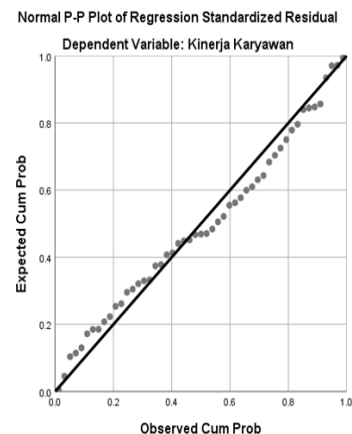
Aplikasi SPSS digunakan untuk uji asumsi klasik. Mengacu pada Gambar 5, terlihat bahwa pada kurva probabilitas normal, data tersebar di sekeliling garis diagonal dan data bergerak sepanjang arah diagonal. Artinya variabel dan variabel terikat terdistribusi normal.

Merujuk pada Tabel 5, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1, dan nilai VIF semua variabel kurang dari 10. Artinya, masalah multikolinearitas dinilai nihil.

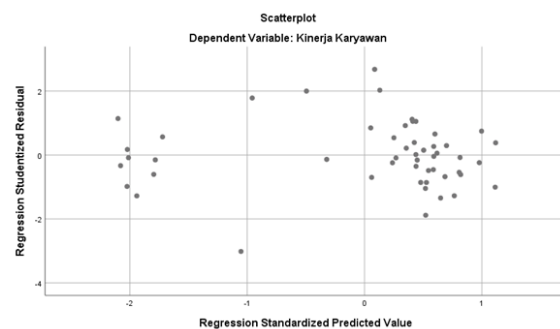
Titik-titik pada *scatterplot* digunakan untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas. Merujuk Gambar 6, titik-titik pada *scatterplot* tampak terdistribusi acak pada sumbu Y. Pola tertentu juga tidak terbentuk pada *scatterplot*. Artinya, masalah heteroskedastisitas pada data dinilai nihil.

Tabel 5. *Output* uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Usia	0,290	3.444
Jumlah	0,730	1.369
Tanggungan		
Masa Kerja	0,259	3.862
Tingkat	0,849	1.178
Pendidikan		
Kepuasan Kerja	0,822	1.216
Motivasi Kerja	0,152	6.567
Kedisiplinan	0,169	5.935



Gambar 5. *Output* uji normalitas



Gambar 6. *Output* heteroskedastisitas

Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Indokom Samudra Persada

Nilai R^2 pada penelitian ini adalah 0,89. Artinya 89 persen variabel kinerja dapat dielaborasi oleh variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan, sedangkan 11 persen sisanya dapat dielaborasi oleh variabel lain di luar model.

Selain variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terdapat variabel lain yang memengaruhi kinerja. Mazdayani, Sayekti, Nugraha (2014) mengatakan variabel lain tersebut yaitu keterampilan dan kompensasi dan Yusuf (2014) mengatakan variabel lain tersebut yaitu komunikasi.

Output uji F yaitu nilai signifikansi sebesar 0,0000 dan F hitung sebesar 53,954. Artinya variabel usia, jumlah tanggungan, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 99 persen.

Merujuk Tabel 7, nilai sig variabel motivasi sebesar 0,000. Artinya motivasi berdampak secara nyata terhadap kinerja karyawan, dan tingkat kepercayaan sebesar 99 persen. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin baik. Motivasi berfungsi untuk mendorong kemampuan pegawai untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Kasmir (2016) dan Husna, Sayekti dan Nugraha, (2021) menyatakan hal yang sama bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

Nilai *sig* variabel disiplin sebesar 0,002. Artinya kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaannya dapat terlaksana tepat waktu dan dengan baik. Sari, Sayekti, dan Nugraha (2019) mengatakan hal yang sama yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan pada PT XXX.

Nilai *sig* variabel usia sebesar 0,226. Artinya usia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memiliki kepercayaan di bawah 90 persen. Hal ini nampaknya disebabkan oleh pekerjaan yang tidak memerlukan kekuatan fisik sehingga usia tidak berpengaruh. Karyawan di PT ISP merupakan karyawan produktif dengan usia rata-rata 38,86 tahun. Keseluruhan kemampuan pegawai usia produktif sebanding atau relatif sama sehingga tidak memengaruhi kinerja. Sejalan dengan Hanifah dkk (2022) bahwa variabel usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sugar Labinta.

Nilai 0,606 merupakan nilai signifikansi variabel jumlah tanggungan. Artinya variabel jumlah

Tabel 6. *Output* uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1305,129	7	186.447	53,954	0,000
Residual	148,594	47	3.456		
Total	1453,723	50			

Tabel 7. *Output* analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Model	Koefisien Tidak Baku	Koefisien Baku	Signifikansi
	B	Beta	
(Constant)	-3,772		0,225
Usia	0,088	0,111	0,226
Jumlah Tanggungan	-0,112	-0,030	0,606
Masa Kerja	-0,076	-0,069	0,477
Tingkat Pendidikan	0,084	0,025	0,637
Kepuasan Kerja	0,050	0,046	0,396
Motivasi Kerja	0,574	0,582	0,000*
Kedisiplinan	0,446	0,402	0,002*

Keterangan: * = Signifikan ($\alpha = 0.01$)

tanggungan tidak memberi pengaruh kepada kinerja karyawan karena tingkat kepercayaan di bawah 90 persen. Karyawan cenderung bekerja lebih giat apabila ia memiliki jumlah tanggungan yang banyak. Namun, perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap karyawan yang bekerja lebih giat tersebut. Sehingga jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ISP.

Sig 0,477 diperoleh untuk variabel masa kerja. Artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh masa kerja karena tingkat kepercayaan di bawah 90 persen. Masa kerja tidak berpengaruh, karena karyawan cenderung melakukan pekerjaan yang monoton dan tidak menantang. Pekerjaan yang dilakukan juga tidak terlalu memerlukan keterampilan, dimana keterampilan didukung oleh masa kerja yang lama sehingga masa kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Hanifah dkk (2022) mengatakan hal yang sama yaitu masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sugar Labinta, sedangkan Septarina (2017) mengatakan hal berbeda bahwa masa kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di Bank sehingga membutuhkan keahlian khusus dan masa kerja yang lama.

Nilai sig variabel tingkat pendidikan sebesar 0,637. Tingkat kepercayaan di bawah 90 persen yang artinya kinerja tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hal ini dikarenakan hampir seluruh responden memiliki pendidikan 12 tahun atau SMA. Jenis pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan keterampilan khusus, sehingga tidak membutuhkan jenjang pendidikan yang tinggi. Sejalan dengan Mandang, Lumanuw, dan Walangitan (2015) yang juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa tingkat pendidikan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT BRI TBK Cabang Manado.

Nilai sig variabel kepuasan kerja sebesar 0,396. Tingkat kepercayaan di bawah 90 persen, artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan PT ISP tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena kepuasan kerja karyawan PT ISP sudah berada dalam kategori baik. Kinerja pegawai yang rendah dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kedisiplinan dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja karyawan PT ISP masuk kategori puas (tinggi) dan motivasi, kedisiplinan serta kinerja karyawan PT ISP masuk ke dalam kategori baik (tinggi). Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT ISP.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J., Ivancevich, J., and Donnely, J. 2008. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Hanifah HS, Sayekti WD dan Nugraha A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT Sugar Labinta Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-ilmu Agribisnis*. Vol 10 (2):283-290.<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/download/5870/pdf>.
- Husna, A. W. B., Sayekti, W. D., and Nugraha, A. 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* 8(2): 287. DOI: 10.23960/jiia.v9i2.5101
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mandang EF, Lumanauw B & Walangitan MD. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 5 (3) :4324–4334.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/18427/17955#:~:text=Hasil%20penelitian%20menunjukkan%20bahwa%20tingkat,oleh%20tingkat%20pendidikan%20seorang%20karyawan>.
- Mahayanti, I. G. A. K., and Sriathi, A. A. A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E Journal Manajemen Unud* 6(4): 2253–2279.
- Mazdayani, Sayekti WD dan Nugraha A. 2018. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Mandor Sadap Di Pt Perkebunan Nusantara Vii (Persero). *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 2 (3) : 295-300.<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>.
- Rakhazoni Y, Sayekti WD dan Viantimala B. 2019. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Penyadap Karet di PT.PN VII Unit Usaha Way Berulu. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 7 (3):377–382.<http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776>.
- Sari M, Sayekti WD dan Nugraha A. 2019. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XXX. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 7(4): 515–520.<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3867/2835>.
- Septarina M. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah Palembang. Palembang.
- Sufren dan Natanael Y. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Yusuf, H. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *JIEM*. Vol 10 (1) : 49-58. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/download/234/48>.