

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA GUDANG
TEBKAU UD. SINAR MADURA JAYA**

Nur Ilmiatus Solehah

**Retno Endah
Supeni**

Ahmad Izzudin

ilmiatussoleh5@gmail.com

Universitas
Muhammadiyah
Jember

[retnoendahsupeni@
unmuhjember.ac.id](mailto:retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id)

Universitas
Muhammadiyah
Jember

izzudin@unmuhjember.ac.id

Universitas
Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

Individual characteristics, work discipline and motivation are factors that can influence employee performance. The research aims to examine and analyze the significant influence of individual characteristics, work discipline, and motivation on employee performance at the UD. Sinar Madura Jaya. The type of research used is quantitative research with data collection techniques using observation, questionnaires, documentation and interviews with 60 respondents using census techniques. The analytical tools used in this study are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, T test, and R2 test. The results of testing the first hypothesis (H1) show that the individual characteristic variable is 0.197 which is greater than 0.05 which means that the individual characteristic variable has no effect on employee performance. The results of testing the second hypothesis (H2) show that the work discipline variable is 0.096 where the value is greater than 0.05, so it can be concluded that the work discipline variable has no influence on employee performance. The results of testing the third hypothesis (H3) show that the motivation variable is 0.000 where the value is smaller than 0.05, so it can be concluded that the motivational variable has an influence on employee performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan,

dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang

pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Gusti et al., 2017). Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu. perbedaan ciri individu mencakup minat, sikap dan kebutuhan akan dibawa sang individu ke pada dunia kerja sebagai akibatnya motivasi setiap individu dalam bekerja bervariasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi juga prestasi yang diraihinya. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (J.Saripuddin, 2018).

Motivasi adalah faktor yang dibutuhkan, baik dalam keadaan parsial maupun simultan. Menurut (Wibowo, 2013) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Emron, 2016). Kinerja Karyawan adalah seorang yang mampu memberikan kontribusi kepada

organisasi yang mencakup kuantitas output, kualitas Kinerja buruh dianggap paling penting bagi organisasi karena keberhasilan pencapaian target dalam organisasi dapat terwujud apabila organisasi mempunyai kinerja buruh yang baik (Nugroho, 2008:2). seseorang karyawan harus mengikuti standar yang dirancang perusahaan berupa peraturan-peraturan yg sudah ditetapkan (Novianto, 2019).

Gudang tembakau UD Sinar Madura Jaya, hal yang mempengaruhi wanita untuk bekerja salah satunya yaitu (1) Karakteristik individu umumnya meliputi minat, sikap dan kebutuhan, dimana perbedaan ini akan dibawa oleh individu di dunia kerja sehingga kinerja setiap individu dalam bekerja akan bervariasi. (2) motivasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat keterlambatan sebesar 17% sampai akhirnya jumlah keterlambatan sebesar 25% yang meningkat secara berkala tiap bulannya. (3) Kedisiplinan karyawan gudang UD Sinar Madura Jaya harus ditingkatkan karena kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah” (1) menguji dan menganalisis pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan wanita pada gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya.(2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan wanita pada gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita pada gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya.

Penelitian tersebut dapat dijadikan acuan bahwa karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja akan berdampak pada kemajuan perusahaan khususnya Gudang Tembakau Ud. Sinar Madura Jaya, yang mana dampak tersebut akan dirasakan oleh pihak gudang tembakau dan karyawan, oleh sebab itu hal tersebut menarik untuk dilakukan penelitian.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi seorang karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal hal yang memiliki hubungan dengan keadilan, (Dessler, 2015).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan setiap individu menyadari identitasnya yang tidak sama dengan individu lain. Perbedaan ini merupakan ciri yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya, yang disebut sebagai karakteristik individu. menurut (Agustya, 2018) dalam (Sri Langgeng

Ratnasari1, Martinus Buulolo2, 2020) karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2013).

Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia Menurut (Roesyadi, 2012:24) menyatakan jika motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan ataupun tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi tersebut termasuk *driving force* yang mengarahkan seorang *human* untuk berperilaku didalam perbuatannya itu memiliki tujuan khusus.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan model deskriptif. Teknik kuantitatif ini sering kali dikatakan metode yang berlandaskan filsafat yang akurat, umumnya di implementasikan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisisnya berbasis kuantitatif, tujuannya supaya

memperoleh gambaran hipotesis yang digunakan. Jenis data yang digunakan adalah data primer, data yang diperoleh langsung dari sumbernya (tidak ada perantara). data sekunder, data data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui median perantara. Sampel yang ada di penelitian ini bersumber dari jumlah populasi karyawan yang ada di UD. Sinar Madura Jaya yaitu sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa wawancara, penyebaran angket atau kuesioner, observasi dan studi pustaka Model persamaan analisis diskriminan yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana Y merupakan Kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 adalah koefisien variabel motivasi, b_2 adalah koefisien variabel pengalaman, b_3 adalah koefisien variabel Disiplin kerja X_1 adalah Motivasi, X_2 adalah pengalaman, X_3 adalah Disiplin Kerja dan ε adalah *error term*.

ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari studi pustaka ini adalah untuk mencari fakta dan mengetahui konsep metode yang digunakan.

Analisa Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel atau faktor yang mempengaruhinya, seperti halnya karakteristik individu, disiplin kerja, dan motivasi. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh

karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita di Gudang Tembakau UD Sinar Madura Jaya. Dengan hasil sebagai mana berikut:

$$Y : 1,490 - 0,081 X_1 + 0,117 X_2 + 0,582X_3 + e$$

- 1) Konstanta dengan nilai sig. sebesar 0,530 dan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dibandingkan nilai probabilitas. Sehingga, dari data tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) variabel karakteristik individu nilai sig lebih besar dari pada nilai probabilitas atau 0,197 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak,
- 3) variabel disiplin kerja nilai sig besar daripada nilai probabilitas, atau 0,096 lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) variabel motivasi nilai sig lebih kecil daripada nilai probabilitas atau 0,000 lebih kecil daripada 0,005. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1

diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji variabel karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi hitung besar dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi yakni 0,197 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,096 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

- 3) Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 1
Hasil Uji R²

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,834
2	<i>R Square</i>	0,695
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,679

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22, 2023

Pada table.1 .nilai R² sebesar 0,695. Dapat diasumsikan bahwa sebesar 69,5 % variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diasumsikan bahwa sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Seperti halnya kompensasi, kepemimpinan, kondisi kerja maupun kerjasama.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan wanita

pada Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya

Hasil uji variabel karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan nilai probabilitas yakni 0,197 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis variabel karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Gudang UD. Sinar Madura Jaya

Hasil uji harga mempunyai nilai signifikansi hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai probabilitas yakni 0,096 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan wanita di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya

Hasil uji variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas yakni 0,000 lebih kecil yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi

memiliki pengaruh pada kinerja karyawan wanita di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak motivasi akan berdampak semakin baik pula kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

(1) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada variabel karakteristik individu sebesar 0,197 dimana lebih besar dari pada 0,05, memiliki arti bahwa variabel karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai sig pada variabel disiplin kerja sebesar 0,096 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

(3) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui nilai sig pada variabel motivasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

(1) Bagi peneliti yang akan datang, supaya dapat mengembangkan dalam

penelitian ini dengan menggunakan metode ataupun teori lainnya.

(2) Bagi karyawan, supaya lebih dapat meningkatkan sebuah karakteristik individu dan disiplin kerja.

(3) Bagi perusahaan, supaya lebih memberikan fasilitas maupun bentuk reward terhadap karyawan agar lebih dapat menambahkan kinerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

Gusti, I., Mahayanti, K., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting . Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipi*. 6(4), 2253–2279.

jasman saripuddin, rina handayani. (2018). pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. kemasindo cepat nusantara medan. *Jurnal Manajemen*, 1357-2178-.

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Edison, Emron, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Alfabeta.

Novianto, A. (2019). pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok gagak hitam kabupaten jember. *Skripsi*.

Sri Langgeng Ratnasari1, Martinus Buulolo2, H. W. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, Vol. 2(Nomor 1), E-ISSN2716-148xP-ISSN2657-0130.

<https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175/145>

Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagarfindo persada.