

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

**Nur Ilmiatus Solehah**  
[ilmiatussoleh5@gmail.com](mailto:ilmiatussoleh5@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

**Retno Endah Supeni**  
[retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id](mailto:retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah Jember

**Ahmad Izzudin**  
[izzudin@unmuhjember.ac.id](mailto: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, 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 memengaruhi 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 didirikan pada tahun 2010 karena pengalaman Bapak Mahfud sebagai seorang pengepul ranah rumahan, selain sebagai pengepul bapak mahfud juga memisahkan kualitas tembakau berdasarkan bagus atau tidaknya dan pengepresan yang dilakukan sendiri dibantu dengan istrinya. Pada tahun kedua usaha tersebut mulai terdapat peningkatan dengan penambahan 9 karyawan sebagai penambahan tenaga. Seiring berjalannya waktu gudang yang

dikelola oleh keluarga Bapak Mahfud dan 9 karyawan berkembang pesat dengan peluasan tempat dan penambahan alat perepresan hingga sekarang menjadi Gudang UDSinar Madura Jaya yang memiliki karyawan sebanyak 60 karyawan yang berasal dari penduduk sekitar gudang.

Visi dan misi pada gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya sebagai berikut:

#### 1. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis tembakau yang unggul, professional dan memiliki daya saing

#### 2. Misi

Melayani kebutuhan tembakau bagi para eksportir tembakau dengan mengutamakan kualitas yang terbaik dan mensejahterakan kehidupan karyawan yang sebagian besar merupakan penduduk yang tinggal di sekitar gudang.

### **Ketenagakerjaan**

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 menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja,

kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. 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).

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan., 2016), manajemen sumber daya manusia memberikan tujuan umum, yaitu :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- d. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- e. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

### **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 Ratnasari<sup>1</sup>, Martinus Buulolo<sup>2</sup>, 2020) karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu meliputi minat, sikap dan kebutuhan, dimana hal tersebut akan dibawa oleh individu dalam dunia kerja Menurut (Agustya, 2018)

#### **Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

- a. Usia Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional.
- b. Jenis Kelamin Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktifitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turn over dan tingkat absensi karyawan.
- c. Status kawin Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal

ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

- d. Masa kerja Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.
- e. Jumlah tanggungan Jumlah Tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan

#### **Indikator Karakteristik Individu**

(Robbins, 2012:69) dalam (Abdi, 2009) menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu, meliputi:

- a. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas individu seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Nilai (*value*) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*) merupakan pernyataan evaluatif baik yang

- menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.
- d. Minat (*interest*) merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
  - e. Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan pada suatu pekerjaan.
  - f. Kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyajahterahkan hidupnya

### **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). Disiplin kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan semakin tinggi prestasi yang akan diraih (Afandi, 2018 : 12).

### **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Hartatik 2018:190) menyatakan bahwa ada beberapa macam-macam disiplin kerja antaranya: “(1) disiplin kerja, Disiplin diri memainkan peran besar dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan dapat

bertanggung jawab, mampu mengatur diri sendiri dan menghormati diri sendiri dan orang lain.

(2) disiplin kelompok,

Suatu kelompok dapat melakukan pekerjaan terbaiknya jika setiap anggota kelompok diberi tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Hal ini terjadi pada setiap karyawan yang menerapkan disiplin sekelompok institusi.

(3) disiplin preventif,

Disiplin preventif merupakan upaya organisasi untuk menciptakan karakter organisasi dan iklim di mana semua anggota akan organisasi sekarang dapat beroperasi dan mematuhi peraturan yang ditetapkan atas kebijaksanaan pada diri sendiri. Disiplin preventif yang membatasi menstimulasi perilaku disiplin diri karyawan dalam mempertahankan perilaku tanpa paksaan.

(4) disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk meningkatkan dan menindak seorang tenaga kerja yang melanggar aturan yang ada di organisasi. Hal ini dilakukan sedemikian rupa agar mencegah tenaga kerja melakukan perilaku buruk atau pelanggaran aturan instansi tersebut

(5) disiplin progresif.

Disiplin progresif berarti menjatuhkan hukuman yang lebih keras terhadap pelanggaran berulang. Hukuman untuk disiplin progresif diberikan kepada

karyawan, misalnya, peringatan lisan dari atasan, di skorsing, dibebaskan atau diberhentikan

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2012) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi 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.
- b. 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
- c. 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.
- d. 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.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam 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.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### **Indikator disiplin Kerja**

Setiap perusahaan memiliki peraturan tersendiri agar ditaati oleh setiap karyawan dan tercipta kedisiplinan dalam bekerja oleh individu setiap karyawan. Menurut (Lijan, Sinambela, 2018) disiplin kerja memiliki lima indikator, diantaranya:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Etika kerja, yakni sikap dan perilaku karyawan yang memiliki rasa toleransi dan saling menghargai sesama karyawan, supaya terciptanya suasana yang harmonis.

### **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.

### **Metode Motivasi**

Pada sebuah teori motivasi yang menjabarkan suatu implementasi pemberian motivasi dikelompokkan menjadi 2 yang meliputi (Hasibun 2014:222):

- a. Motivasi secara langsung (*direct motivation*)

Pada bagian ini yakni motivasi secara langsung bisa berupa motivasi yang bersifat materil dan non-materil kemudian di bagikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk menunjang kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya lebih tertutup atau khusus, seperti pujian, pemberian penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain-lainnya.

- b. Motivasi secara tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi secara tidak langsung merupakan motivasi yang dibagikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja sehingga para pekerja betah dan memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan tanggung

jawabnya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang tenang dan lain-lainnya. Motivasi secara tidak langsung terdapat pengaruh yang besar untuk merangsang semangat pegawai untuk bekerja secara produktif.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2009) adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) ialah sesuatu yang di capai, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja. (Budianto, 2015), menyatakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. (Heny Sidant, 2015), menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnanya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mathis & Jackson, 2000) indikator kinerja karyawan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan oleh karena itu para pekerja dituntut untuk pemenuhan perusahaan atau industri dalam bekerja.

#### **2. Kualitas**

Kualitas dapat diartikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan perusahaan dan ketepatan dalam menyeimbangkan harapan perusahaan

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai upaya untuk memanfaatkan waktu dengan baik dimana seorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas.

### 3. METODE PENELITIAN

Bagian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan model deskriptif. Teknik kuantitatif ini sering kali dikatakan metode yang berlandaskan filsafat yang akurat, umumnya diimplementasikan 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  $\varepsilon$  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 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1.490 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. Artinya bahwa tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,081, yang berarti bahwasannya dalam penambahan 1 pengembangan karakteristik individu akan berdampak pada kenaikan sebesar 0,081% pada kinerja karyawan. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel karakteristik individu sebesar 0,197. Maka dapat diasumsikan bahwa 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, yang artinya bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi tersebut terjadi karena para karyawan di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya memiliki tingkat pendidikan yang tergolong rendah dan berpengaruh

terhadap karakteristik individu setiap masing-masing karyawan di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya.

3. variabel disiplin kerja Disiplin kerja memiliki nilai koefisien 0,117 yang memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 pengembangan, maka akan mengalami kenaikan sebesar 0,117% kinerja karyawan. dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel disiplin kerja sebesar 0,096. Dapat diasumsikan bahwa 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.

Kondisi tersebut terjadi karena tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya masih tergolong rendah. Meskipun tingkat kedisiplinan telah diterapkan oleh pemilik gudang, namun kesadaran karyawan akan kedisiplinan masih kurang, dimana sering terjadi beberapa karyawan yang melakukan

pelanggaran seperti pulang sebelum waktunya.

4. variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,582, yang memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 pengembangan motivasi maka akan memiliki kenaikan sebesar 0,582% pada kinerja karyawan. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,000. Maka dapat diasumsikan bahwa 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.

Kondisi tersebut dipengaruhi bahwa motivasi dapat membangkitkan rasa semangat serta loyalitas tinggi. Motivasi yang ada di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang karyawan peroleh maka semakin tinggi kinerja karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas dapat diketahui bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja tidak memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut

dapat dipengaruhi oleh bebrapak alasan maupun kondisi dimana para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tergolong rendah yang berpengaruh pada karakteristik setiap individu dan tingkat kedisiplinan yang ada pada individu setiap 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:

- a. 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, yang berarti semakin baik karakteristik individu tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

b. 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, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan tidak akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan.

c. 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, berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin baik pula pada kinerja karyawan.

seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

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 Uji koefisien determinasi atau biasa disebut uji R<sup>2</sup> merupakan uji untuk mengetahui sebesar besar pengaruh pada variabel yang diuji. Semakin besar sebuah nilai dari R<sup>2</sup>, maka dapat dinyatakan sebuah kondisi semakin baik sebuah prediksi penelitian. Pada tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> 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.

### **Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **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 karakteristik individu terhadap kinerja karyawan memiliki fungsi kemampuan untuk dapat mengukur beberapa indikator seperti halnya kemampuan, nilai, sikap, minat, pendidikan dan kebutuhan. Namun pada kenyataannya di Gudang Tembakau UD. Sinar Madura Jaya, karakteristik individu tidak berjalan semestinya, atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

##### **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. Hal ini berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, berarti semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja akan berdampak pada semakin baik pula pada kinerja karyawan. Pada dasarnya, disiplin kerja memiliki beberapa indikator beserta aspek yang akan digunakan. Seperti halnya kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standart kerja.

##### **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. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak motivasi akan berdampak semakin baik pula kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

memiliki fungsi kemampuan untuk dapat mengukur pada beberapa indikator seperti halnya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan. Pada gudang tembakau UD. Sinar Madura Jaya sebuah motivasi berjalan sebagaimana mestinya, atau memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN 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.

(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 Ratnasari<sup>1</sup>, Martinus  
Bulolo<sup>2</sup>, 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.ph  
p/manor/article/view/175/145](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*. Rajagrafindo persada.