

# Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penghubung Daerah

Fakhriyah<sup>1\*</sup>, Irwin Sukrisno Sugeng<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: fakhriyah14@gmail.com

Submit: 13-09-2024 | Revisi : 10-10-2024 | Terima : 16-10-2024 | Terbit online: 15-01-2025

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pelayanan dan Protokol. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau Bidang Pelayanan dan Protokol. Populasi adalah seluruh karyawan bidang pelayanan dan protokol Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 34 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Program pengolahan data yang digunakan adalah SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan (1) bahwa nilai t hitung karakteristik individu karyawan sebesar t hitung > t tabel ( $2,737 > 2,039$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ , artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) disiplin kerja menghasilkan t hitung sebesar t hitung > t tabel ( $6,316 > 2,039$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) diperoleh nilai f hitung sebesar  $181,753 > f$  tabel ( $3,30$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract** - This research was conducted at the Riau Islands Province Regional Liaison Agency for Service and Protocol. The purpose of this study was to determine the effect of individual employee characteristics and work discipline on employee performance at the Riau Islands Province Regional Liaison Agency for Service and Protocol. The population was all employees in the service and protocol division of the Riau Islands Province Regional Liaison Agency totaling 34 employees. The sampling technique used was saturated sampling, namely the entire population was sampled, totaling 34 employees. The data collection method used questionnaires, observation and documentation. The data processing program used was SPSS version 26. The results of the study showed (1) that the t-value of individual employee characteristics was t count > table ( $2.737 > 2.039$ ) and a significance value of  $0.010 < 0.05$ , meaning that individual characteristics had a significant effect on employee performance. (2) work discipline produced a t count of t count > table ( $6.316 > 2.039$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that work discipline had a significant effect on employee performance. (3) the calculated f value was obtained as  $181.753 > f$  table ( $3.30$ ) with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This means that individual employee characteristics and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Individual Characteristics, Work Discipline, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Menurut (Pratiwi et al., 2022) penggerak yang terlibat langsung dalam kegiatan di dalam organisasi maupun instansi adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pada setiap organisasi pemerintah maupun swasta memiliki peran penting sebagai perencana, penerapan dan pengawasan dalam organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia. Menurut (Khaeruman, 2021) Organisasi dan instansi memerlukan manajemen SDM (sumber daya manusia) agar dapat mengendalikan, mengkoordinasikan dan menggunakan seluruh karyawan secara efisien. Sejalan dengan harapan organisasi maupun instansi, hal ini akan mempercepat pencapaian tujuan.

Menurut (Yuliani Irma, 2023) produktivitas pada suatu instansi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut (Sihombing & Batoebara, 2019) terjadi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tugas yang telah diberikan. Kinerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu karakteristik individu dan disiplin kerja.



Menurut (Kunanti Wahyu Sri, 2022) Karakteristik pribadi masing-masing setiap individu berbeda, maka kontribusi kinerja yang dilakukan terhadap perusahaan akan berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut didasari oleh latar belakang karyawan, keterampilan, minat, dan aspek lainnya. Keberagaman tersebut mempengaruhi kegiatan organisasi. Menurut Andriani dalam (Fauzia et al., 2020) disiplin berarti kesiapan untuk mematuhi kebijakan, prosedur dan standar kerja yang berlaku pada instansi. Instansi dan karyawan memperoleh banyak manfaat dan berkontribusi terhadap disiplin kerja.

Visi pemerintah provinsi kepulauan Riau adalah “Kehidupan masyarakat Kepulauan Riau yang lebih layak, dan sejahtera”. Salah satunya, melindungi kesehatan masyarakat Kepulauan Riau dengan memastikan langkah-langkah kesehatan yang komprehensif. Apabila masyarakat kepulauan Riau mendapat rujukan berobat ke Jakarta, Badan Penghubung Daerah Kepulauan Riau dapat memberikan menginap gratis pada Rumah Singgah milik Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Fenomena pada karakteristik individu pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau belum optimal. Karyawan yang bekerja masih mengandalkan pekerjaan satu sama lain sehingga menimbulkan pekerjaan yang sering terbengkalai. Hal tersebut diatas mencerminkan citra pegawai Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau kurangnya kesadaran karakter terhadap sikap diri sendiri dan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Fenomena lain pada disiplin kerja yaitu ada beberapa karyawan yang masih tidak memakai seragam yang telah ditetapkan, sehingga karyawan menunjukkan ketidaktaatan terhadap suatu kewajiban atau larangan yang telah ditetapkan

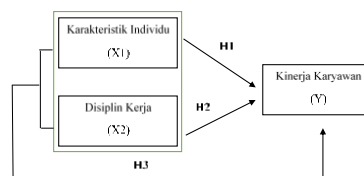
## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Hafni Sahir, 2021) metode penelitian kuantitatif melibatkan pemanfaatan alat pengolahan data statistik untuk menghasilkan hasil dan data numerik. Penelitian kuantitatif berfokus pada hasil yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang digunakan yakni karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja. Menurut (Fauziah, 2019) Karakteristik individu adalah setiap individu yang mempunyai kebutuhan, tujuan, pandangan, pemikiran dan kemampuan yang membedakan satu sama lainnya. Adapun empat indikator karakteristik individu sebagai berikut: 1) Kemampuan, 2) Nilai, 3) Sikap, 4) Minat.

Menurut (Arif et al., 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kumpulan peraturan yang ditetapkan oleh instansi yang harus dipatuhi oleh karyawan agar dapat melakukan yang terbaik. Dalam sebuah organisasi maupun instansi, Disiplin di tempat kerja sangat penting karena menumbuhkan rasa akuntabilitas untuk melakukan tugas dengan benar dan sesuai jadwal. Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman, 2021) disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut: 1) Tingkat absensi, 2) Mematuhi peraturan instansi, 3) Penggunaan waktu secara efektif dan efisien, 4) Tanggung jawab.

Mangkunegara dalam (Wailan et al., 2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dan tugas yang dihasilkan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas. Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021) ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 34 responden. *Sampling* jenuh yaitu menggunakan sampel dari seluruh anggota populasi menurut (Darmanah, 2019). Individu-individu yang menjadi bagian dari populasi memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang relatif sama satu sama lainnya atau biasa disebut dengan data homogen. Karakteristik responden yang digunakan untuk melihat ragam jenis dari responden yang diambil oleh peneliti yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status pernikahan dan lama bekerja. Teknik analisis data dilakukan dengan uji instrumen data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi. Program pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hal ini untuk melihat bagaimana pengaruh dua variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dibawah ini adalah gambar kerangka penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris pada gambar 1, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis satu

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).
- Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).
2. Hipotesis dua
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).
- Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).
3. Hipotesis tiga
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu karyawan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).
- Ha3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu karyawan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Y).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 3.1.1. Uji Validitas

Ghozali menyatakan dalam (Meissy et al., 2019) bahwa suatu tes dinyatakan valid ketika terdapat keamanan antara data yang dikumpulkan dengan data yang benar-benar terjadi pada subjek penelitian. Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, yang dihitung menggunakan rumus *degree of freedom* atau  $df=n-2=10-2 = 8=0,631$ . maka uji signifikansi dapat dijalankan, di mana n adalah keseluruhan sampel. Suatu item dianggap sah jika hubungannya dengan skor item keseluruhan signifikan secara statistik (pada alpha 0,05 menggunakan uji dua sisi, Sig (2-tailed)). Hasil uji validasi untuk beberapa variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Karakteristik Individu Karyawan (X1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KI.1	0,848	0,631	<b>Valid</b>
KI.2	0,747	0,631	<b>Valid</b>
KI.3	0,764	0,631	<b>Valid</b>
KI.4	0,892	0,631	<b>Valid</b>
KI.5	0,797	0,631	<b>Valid</b>
KI.6	0,726	0,631	<b>Valid</b>
KI.7	0,748	0,631	<b>Valid</b>
KI.8	0,764	0,631	<b>Valid</b>
KI.9	0,689	0,631	<b>Valid</b>
KI.10	0,809	0,631	<b>Valid</b>

Berdasarkan pada tabel 1 bahwa nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel (0,631) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel karakteristik individu karyawan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
DK.1	0,714	0,631	<b>Valid</b>
DK.2	0,816	0,631	<b>Valid</b>
DK.3	0,778	0,631	<b>Valid</b>
DK.4	0,824	0,631	<b>Valid</b>
DK.5	0,803	0,631	<b>Valid</b>
DK.6	0,762	0,631	<b>Valid</b>
DK.7	0,803	0,631	<b>Valid</b>
DK.8	0,719	0,631	<b>Valid</b>
DK.9	0,812	0,631	<b>Valid</b>

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel (0,631) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Pada tabel 3 bahwa nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel (0,631) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KK.1	0,747	0,631	<b>Valid</b>
KK.2	0,710	0,631	<b>Valid</b>
KK.3	0,719	0,631	<b>Valid</b>
KK.4	0,805	0,631	<b>Valid</b>
KK.5	0,756	0,631	<b>Valid</b>
KK.6	0,794	0,631	<b>Valid</b>
KK.7	0,717	0,631	<b>Valid</b>
KK.8	0,805	0,631	<b>Valid</b>
KK.9	0,771	0,631	<b>Valid</b>
KK.10	0,767	0,631	<b>Valid</b>

### 3.1.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas menurut (Dian Rachma Wijayanti, dkk 2023) adalah kemampuan seperangkat ukuran atau instrumen pengukuran untuk tetap konsisten sepanjang waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa reliable pada kuesioner dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Uji Reabilitas Karakteristik Individu Karayawan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	10

Berdasarkan pada tabel 4 didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,918 lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan indikator variabel karakteristik individu karyawan (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,912	9

Berdasarkan pada tabel 5 didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,912 lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan indikator variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	10

Berdasarkan pada tabel 6 didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,907 lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan indikator variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1. Uji Normalitas

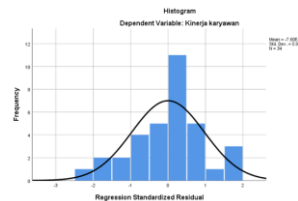
Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel dalam suatu model regresi yaitu variabel terikat dan variabel bebas yang berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, dapat diketahui dengan memeriksa bentuk histogram dan grafik distribusi normal P-Plot. Dalam format grafik, data dianggap normal jika mengikuti pola linier. Nilai Sig > 0,05 pada tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berarti data mengikuti distribusi normal. Berikut uji normalitas penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.13073384
Most Extreme Differences	Absolute		.110

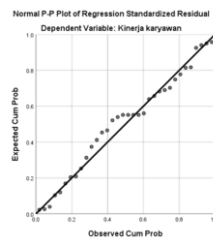
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Positive .058
	Negative -.110
Test Statistic	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov pada tabel 7 diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti  $Sig > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2 menampilkan kurva menyerupai bentuk lonceng yang sempurna dari hasil uji normalitas histogram, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal



Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 3 hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal plot menunjukkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta dalam persebarannya mengikuti dari garis normal grafik.

### 3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah residual suatu observasi dan observasi lainnya dalam suatu model regresi menunjukkan varians yang tidak sama. Metode yang digunakan yaitu dengan *Glejser test*, apabila diperoleh nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka model regresi tidak termasuk heteroskedastitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.156	1.418		.110	.913
	Karakteristik Individu	.055	.069	.306	.805	.427
	Disiplin Kerja	-.023	.073	-.121	-.320	.751

Berdasarkan tabel 8 memperoleh nilai signifikansi dari variabel karakteristik individu karyawan ( $0,427 > 0,05$ ) dan variabel disiplin kerja ( $0,751 > 0,05$ ) semua mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.2.3. Uji Multikolinearitas

untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai keterkaitan yang kuat atau terdapat interkorelasi (hubungan yang kuat). Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10,00$  maka variabel bebas dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas. Maka diperoleh hasil uji multikolinearitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	2.318		.135	.893		
	Karakteristik individu	.307	.112	.297	2.736	.010	.215	4.660
	Disiplin kerja	.757	.120	.686	6.316	.000	.215	4.660

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dengan masing-masing nilai toleransi 0.215 dan VIF sebesar 4.660.

### 3.3. Uji Regresi

#### 3.3.1. Uji Regresi Linear Berganda

untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2), dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.313	2.318		.135	.893
	Karakteristik Individu	.307	.112	.297	2.736	.010
	Disiplin Kerja	.757	.120	.686	6.316	.000

Berikut persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian dalam peneliian ini:

$$Y = 0,313 + 0,307X_1 + 0,757X_2$$

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 0,313 ketika variabel karakteristik individu dan disiplin kerja bernilai nol. Sedangkan nilai karakteristik individu sebesar 0,307 yang berarti nilai karakteristik individu karyawan sebesar 0,307 memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai disiplin kerja sebesar 0,757 yang berarti nilai disiplin kerja sebesar 0,757 memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai

### 3.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan, menurut Sugiyono dalam (Hafni Sahir, 2021) dan pengujian terhadap hipotesis yang ada diperlukan untuk memastikan kebenarannya.

#### 3.4.1. Uji T (Parsial)

Ho ditolak dan Ha diterima apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau nilai t hitung  $> t$  tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Uji t Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.313	2.318		.135	.893
	Karakteristik Individu	.307	.112	.297	2.736	.010
	Disiplin Kerja	.757	.120	.686	6.316	.000

- Variabel karakteristik individu (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu t hitung sebesar 2,736 sedangkan t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $34 - 3 = 31$  sebesar 2,039 berarti t hitung  $> t$  tabel ( $2,737 > 2,039$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ .

- Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu t hitung sebesar 6,316 sedangkan t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $34 - 3 = 31$  sebesar 2,039 berarti t hitung > t tabel ( $6,316 > 2,039$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### 3.4.2. Uji F (Simultan)

untuk mengetahui suatu hasil dua variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y) apabila nilai sig < 0,05 atau nilai f hitung > f tabel, artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji f Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1756.797	2	878.398	181.753	.000 <sup>b</sup>
Residual	149.821	31	4.833		
Total	1906.618	33			

Berdasarkan dari hasil uji f pada tabel 12 diatas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai f hitung sebesar 181.753 sedangkan f tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan nilai f tabel sebesar 3,30 ( $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 34 - 3 = 31$ ), maka f hitung > f tabel dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 3.5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tujuan uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam suatu penelitian. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ).

Tabel 13. Hasil uji Koefisiensi Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.916		2.198

berdasarkan tabel 13 diatas hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,921 atau 92,1% dan koefisien determinasi yang disesuaikan Adjusted R Square (karena variabel lebih dari satu) sebesar 0,916 atau 91,6% yang artinya seluruh variabel yakni karakteristik individu karyawan, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 91,6%.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta pembahasan penelitian mengenai kinerja karyawan terhadap pengaruh karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut: 1) Karakteristik individu karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu yang tinggi membuat seseorang merasa lebih tanggung jawab atas semua tindakan, pekerjaan, situasi pekerjaan dan keahlian ditempat kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut berarti, disiplin kerja yang tinggi akan mematuhi seluruh peraturan dan standar kerja yang ditetapkan dan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penghubung Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel secara bersama-sama akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Cv. Hira Tech. [www.Hira-Tech.Com](http://www.Hira-Tech.Com)
- Dian Rachma Wijayanti, M. S. W. S. S. , M. Kes. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Cv Science Techno Direct.

- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511–536.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192–199.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Khaeruman, ST. , MM. , CHRA. , Dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Kunanti Wahyu Sri, N. W. W. H. A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari)*. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i1.2413>
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya* (Vol. 7, Issue 1).
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. In *Nusantara Innovation Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1–16. <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Silaen, N. R. Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Wailan, R. R., Kojo, C., Taroreh, R., Reynaldo Wailan, R., Kojo, C., Taroreh. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Esta Group Jaya Manado The Influence Of Individual Characteristics And Work Facilities On Employee Performance At Pt Esta Group Jaya Manado*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2), 287–296.
- Yuliani Irma, S. E. M. Si. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Depok: Rajawali Pres