

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA
DI PT PRIMA MULTI USAHA
INDONESIA**

Riyanto, Dr. Gunarso Wiwoho

Management, STIE Putra Bangsa

Email : riyankantjil99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena, dan didukung jurnal yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

Populasi penelitian ini yaitu karyawan di PT Prima Multi Usaha Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Sikap responden diukur dengan skala likert 4 tingkatan dan data yang diperoleh diolah dengan analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 24.0. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis statistik (analisis jalur).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, selanjutnya karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: karakteristik individu, disiplin kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja.

Abstract

This research was conducted based on phenomena, and supported by existing journals, so researchers were interested in conducting research on the effect of individual characteristics on work performance with work discipline and job satisfaction as an intervening variable. The purpose of this study is to analyze and explain the influence between independent variables, intervening variables and dependent variables.

The population of this research is employees at PT Prima Multi Usaha Indonesia. The sample in this study were 34 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection method with a questionnaire. The attitude of the respondents was measured with a 4-level Likert scale and the data obtained were processed by SPSS (Statistical Product and Service Solution) analysis for windows version 24.0. Data analysis uses descriptive analysis, and statistical analysis (path analysis).

The results showed that there was a significant influence between the variables of individual characteristics on job satisfaction, furthermore individual characteristics significantly influenced work discipline, individual characteristics did not affect work performance, job satisfaction significantly influenced work discipline, job satisfaction significantly affected work performance, and discipline work has a significant effect on work performance.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

Keywords: individual characteristics, work discipline, job satisfaction, work performance

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi terlebih dalam perusahaan yang bergerak dibidang distribusi, karena Sumber Daya Manusia adalah unsur mutlak setiap kegiatan yang terjadi didalam perusahaan. Dikarenakan hal tersebut, pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidangnya masing-masing (Parhusip, Musadieq, & Nurtjahjono, 2014).

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, namun berasal dari latar belakang yang berbeda. Interaksi antara individu satu dengan individu yang lain dapat menyebabkan perbedaan-perbedaan individu dalam hal nilai-nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, persepsi ataupun pendapat, karena setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda satu sama yang lainnya antar karyawan.

PT Prima Multi Usaha Indonesia adalah salah satu dealer resmi XI Axiata terbesar yang bekerja pada penjualan produk XI Axiata berupa pulsa, kartu perdana, dan voucher. PT Prima Multi Usaha Indonesia tersebut berfokus pada penjualan, maka iklim organisasi yang tercipta haruslah bersinergi dengan tujuan perusahaan sehingga berfokus pada hasil. Di dalam perusahaan tersebut terdiri dari berbagai macam karyawan dengan karakteristik yang berbeda-beda disatukan dalam satu organisasi dengan hasil prestasi kerja yang berbeda-beda.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. (Siregar, 2014), setiap individu khususnya karyawan memiliki karakter dalam dirinya dalam menangani pekerjaan yang dia pikul dengan minat dan potensi dalam setiap kegiatannya. Karyawan memiliki sikap yang tak serupa dalam penanganan konteks kerja yang dia hadapi walaupun lingkup kerja yang sama dalam organisasi perusahaan tersebut. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik individunya serta persepsi

terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2017). Guna mencapai tujuan yang harus dicapai maka perlu adanya penyatuan tujuan dari semua karakteristik individu dengan wadah yang tepat dalam organisasi terkait, yaitu aturan dan ketentuan yang mengacu pada tujuan.

Disiplin perlu diterapkan dalam suatu organisasi diperusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan tiap individu dapat dilakukan. Aturan dan ketentuan yang dimaksudkan tidak lain adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja sebagai tolak ukur sejauh apa karakteristik individu tersebut memiliki minat dan sikap yang positif pada pekerjaan yang dia pikul. Berdasarkan pengamatan ada kecenderungan karyawan pulang tidak tepat waktu dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan guna mencapai tujuan perusahaan terkait dibutuhkan disiplin kerja dari karyawannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2014). Selain itu, karakteristik individu juga dapat menciptakan suasana nyaman dalam suasana kerja yang tanpa disadari dapat menimbulkan suatu kepuasan tersendiri bagi diri maupun orang lain (Siregar, 2014).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap organisasi di perusahaan. Kepuasan kerja yang terdapat di perusahaan PT Prima Multi Usaha Indonesia cenderung merujuk pada hasil yang positif, hal ini terlihat dari target yang selalu tercapai oleh para karyawan di perusahaan tersebut. Bagi para karyawan yang mencapai target mereka akan mendapatkan imbalan berupa insentif yang diberikan langsung oleh perusahaan, dalam hal ini jelas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Kalau setiap pegawai merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatinnya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas pegawai akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Ariani, Utami, & Susilo, 2013).

Permasalahan prestasi kerja pada PT Prima Multi Usaha Indonesia dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi, dimana hubungan positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan atau sumbangan individu terhadap perkembangan PT Prima Multi Usaha Indonesia yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan. Fenomena prestasi kerja yang ditemukan bahwa para karyawan memiliki hasil kerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan adanya target penjualan produk tiap minggunya yang selalu terpenuhi, lalu para karyawan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap sarana dan prasarana kantor yang dibuktikan dengan cepatnya proses input pemasukan dan pengeluaran produk yang diselesaikan dihari tersebut.

Karakteristik individu yang berbeda-beda terkadang menimbulkan kesenjangan baik dengan pimpinan maupun antar karyawan, sehingga mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap target yang harus dicapai, selain itu kurangnya tingkat kenyamanan karyawan pada saat pendaataan setoran yang dilakukan sales terhadap admin yang terkait dimana adanya keadaan tergesa-gesa dikarenakan sudah masuk jam pulang, ditambah kebersihan ruang kantor, penataan atribut kantor dan suhu udara di ruangan sehingga bisa membuat karyawan tidak nyaman di kantor dan tidak bisa melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Selanjutnya dari segi disiplin kerja, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku dengan alasan bahwa target harus dicapai, lalai dalam absensi pulang khususnya karyawan sales dikarenakan mereka berada diluar kantor dan mereka harus kembali ke kantor hanya untuk sekedar setor data dan absensi. Sehingga dibutuhkan adanya peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Siregar, 2014).

Ketika kita mengacu pada aspek dimana Prestasi kerja itu didapat maka kita akan mengharapkan semua yang ada haruslah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh standar kerja perusahaan, apabila semua aspek sudah terpenuhi bukan tidak mungkin suatu Prestasi kerja akan didapat. Oleh karena itu, berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja di PT Prima Multi Usaha Indonesia”**.

Tujuan Penelitian

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja.
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Memberikan bukti empiris mengenai karakteristik individu terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Memberikan bukti empiris mengenai kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Memberikan bukti empiris mengenai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
6. Memberikan bukti empiris mengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja

Jhen (1995) membagi prestasi kerja menjadi dua tipe, yaitu prestasi kerja hubungan dan prestasi kerja tugas. Prestasi kerja hubungan berfokus pada hubungan antar pribadi, sedangkan tugas berhubungan dengan kandungan dan sasaran pekerjaan. Prestasi kerja bertentangan dengan integrasi. Prestasi kerja dan Integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Prestasi kerja yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2015) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: (1).Kualitas Kerja

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

(2).Kuantitas Kerja (3).Pelaksanaan Tugas
(4).Tanggung Jawab

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins yaitu: (1).Sifat pekerjaan (2).Pengawasan (3).Bayaran saat ini (4).Peluang promosi (5)Rekan kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2015).

Menurut Mangkunegara dalam Widiyanti, Putriana, & Supriadi (2018) indikator Disiplin Kerja, yaitu: (1)Ketepatan waktu (2)Ketaatan terhadap peraturan kerja (3).Tanggung jawab kerja (4).Melaksanakan tugas dan kewajiban.

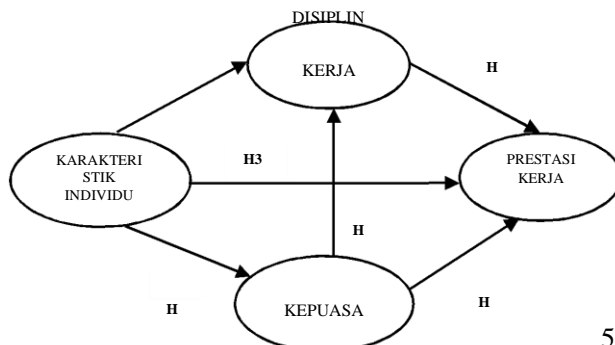
Karakteristik Individu

Menurut James (2004) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu.

Indikator-indikator karakteristik individu menurut Thoah (2007), meliputi(1).Kemampuan (2).Kebutuhan (3). Kepercayaan (4) .Pengalaman (5).Pengharapan

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, makadapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



H1 : Diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

H2 : Diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

H3 : Diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

H4 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

H5 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

H6 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Prima Multi Usaha. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus/sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, dengan masing-masing kuesioner mengenai prestasi kerja 4 item pertanyaan, kuisoner kepuasan kerja 5 item pertanyaan, kuisoner disiplin kerja 4 item pertanyaan dan kuisoner karakteristik individu 5 item pertanyaan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara : (1) kuisoner(2) wawancara; (3) studi pustaka. (4) ObservasiAlat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 24.0. Teknik analisis data menggunakan dua cara yaitu dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan uji reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) uji hipotesis; (4) analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menentukan r_{tabel} (Gozali, 2009) dengan rumus $df = n-2$
Keterangan:

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin
Kerja

N KERJA

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

df = degree of freedom

n = sampel

df = 34-2 = 32, diperoleh hasil r tabel = 0,3388

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,741	0,3388	0,000	Valid
2	0,857	0,3388	0,000	Valid
3	0,571	0,3388	0,000	Valid
4	0,855	0,3388	0,000	Valid
5	0,516	0,3388	0,002	Valid

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,816	0,3388	0,000	Valid
2	0,765	0,3388	0,000	Valid
3	0,618	0,3388	0,000	Valid
4	0,681	0,3388	0,000	Valid
5	0,402	0,3388	0,018	Valid

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,799	0,3388	0,000	Valid
2	0,725	0,3388	0,000	Valid
3	0,677	0,3388	0,000	Valid
4	0,722	0,3388	0,000	Valid

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

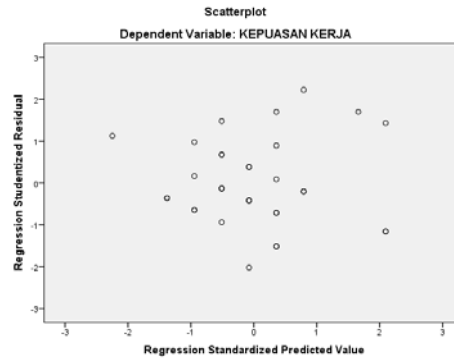
Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,754	0,3388	0,000	Valid
2	0,760	0,3388	0,000	Valid
3	0,539	0,3388	0,000	Valid
4	0,706	0,3388	0,000	Valid

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

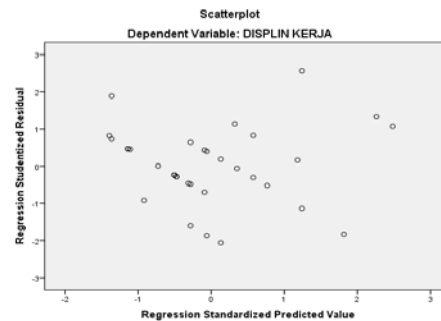
No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Standard	N of Items	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,759	0,60	5	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,664	0,60	5	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,687	0,60	4	Reliabel
4	Prestasi Kerja	0,628	0,60	4	Reliabel

Uji Heterosiditas

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1

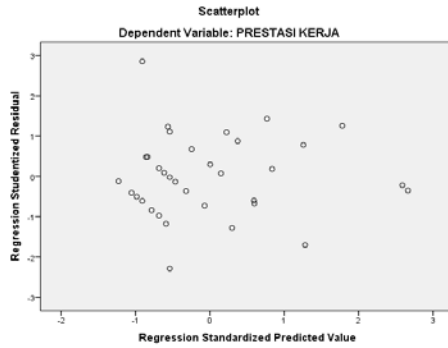


Gambar IV-3
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



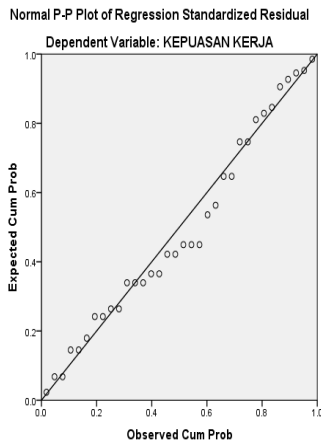
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

Gambar IV-4
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 3

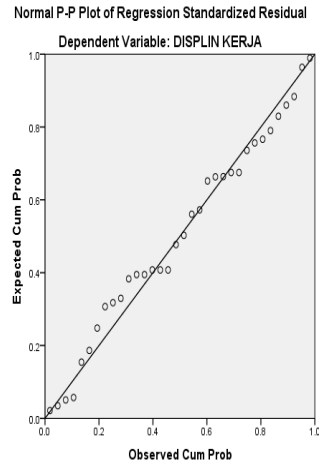


Berdasarkan gambar IV-2, gambar IV-3 dan gambar IV-4 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

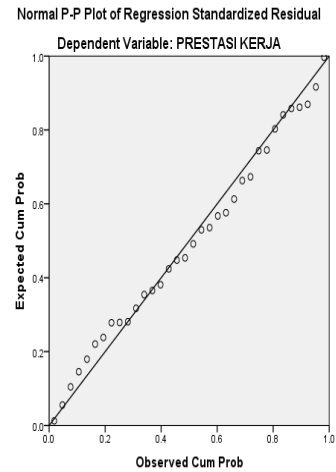
Gambar IV-5
Uji Normalitas Substruktural 1



Gambar IV-6
Uji Normalitas Substruktural 2



Gambar IV-7
Uji Normalitas Substruktural 3



Uji Hipotesis

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

Tabel IV-16
Uji t Substruktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	10.082	1.468			6.870	.000
X	.363	.096	.557		3.793	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel IV-17
Uji t Substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	3.089	1.652			1.870	.071
X	.217	.082	.381		2.639	.013
Y1	.405	.127	.462		3.202	.003

a. Dependent Variable: DISPLIN KERJA

Tabel IV-18
Uji t Substruktural 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	-1.516	1.736			-.873	.389
X	.100	.091	.145		1.096	.282
Y1	.391	.145	.371		2.689	.012
Y2	.523	.178	.35		2.925	.007

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

a. Hubungan Karakteristik Individu dan Prestasi Kerja

Hubungan uji t pada tabel IV-18 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar $0,282 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar $1,096 > t$ tabel sebesar 1.69552 . Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT Prima Multi Usaha Indonesia.

b. Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Hubungan uji t pada tabel IV-18 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar $2,689 > t$ tabel sebesar 1.69552 . Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

c. Hubungan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

Hubungan uji t pada tabel IV-18 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel didiplin kerja

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

(Y2) sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar $2,925 > t$ tabel sebesar 1.69552. Hasil ini menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

Koefisien Determinasi

Tabel IV-19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Substruktural 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.289	1.265
a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU				
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA				

Berdasarkan tabel IV-19 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,289 artinya 28,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu sedangkan sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel IV-20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Substruktural 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.526	.905
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU				
b. Dependent Variable: DISPLIN KERJA				

Berdasarkan tabel IV-20 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan II sebesar 0,526 artinya 52,6% variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja sedangkan

sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel IV-21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Substruktural 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.675	.90172
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA				

Berdasarkan tabel IV-21 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan III sebesar 0,675 artinya 67,5% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model penelitian ini.

Analisis Jalur

Tabel IV-22
Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.082	1.468		6.870	.000		
X	.363	.096	.557	3.793	.001	1.000	1.000

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

Tabel IV-23

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics			
	Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.089	1.652			1.870	.071		
x	.217	.082	.381		2.639	.013	.690	1.450
Y1	.405	.127	.462		3.202	.003	.690	1.450

Tabel IV-24

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 3

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics			
	Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1.516	1.736			-.873	.389		
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.100	.091	.145		1.096	.282	.563	1.775
KEPUASAN KERJA	.391	.145	.371		2.689	.012	.518	1.929
DISIPLIN KERJA	.523	.179	.435		2.925	.007	.445	2.245

1. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE).

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. = 0,557
- 2) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap disiplin kerja. = 0,381
- 3) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja. = 0,145

4) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. = 0,462

5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. = 0,371

6) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. = 0,435

b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. = $(0,557 \times 0,371) = 0,208$

2) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja. = $(0,381 \times 0,435) = 0,166$

c. Pengaruh Total

1) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. = $(0,557 \times 0,371) = 0,208$

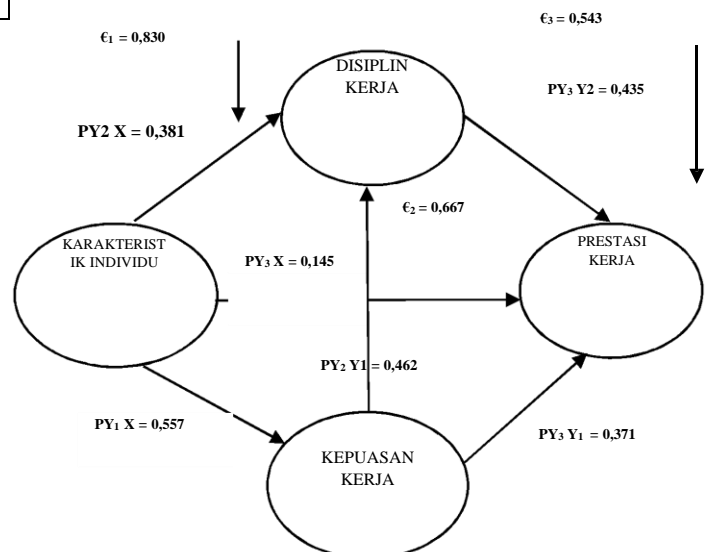
2) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja. = $(0,381 \times 0,435) = 0,166$

3) Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja. = 0,145

4) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. = 0,371

5) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. = 0,435

Diagram Analisis Jalur



Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

Implikasi Manajerial

- a. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3,793 > t$ tabel sebesar $1,69552$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bagi karyawan semakin baik karakteristik individu yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan tentu saja akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang erat antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.
- b. Pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja PT Prima Multi Usaha Indonesia
Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $2,639 > t$ tabel sebesar $1,69552$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baiknya karakteristik individu yang tinggi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widiyanti, Putriana, & Supriadi (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap disiplin kerja.
- c. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia
Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $1,096 > t$ tabel sebesar $1,69236$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,282 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Semakin baik karakteristik individu yang dibawa oleh karyawan terhadap perusahaan maka tidak akan meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Firman, Wiguna, & Waliulu (2011) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan.
- d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia
Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3,202 > t$ tabel sebesar $1,69552$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Bagi karyawan semakin puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan disiplin kerja itu sendiri dan akan berimbas pada prestasi kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Illahi, Mukzam, & Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.
- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia
Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $2,689 > t$ tabel sebesar $1,69552$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tingginya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ariani, Utami, & Susilo(2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

- f. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Prima Multi Usaha Indonesia

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,925 > t tabel sebesar 1.69236 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan semakin disiplin terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasi kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukandi dan Dwiputri (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan.

- g. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebesar 0,080 hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui karakteristik individu maka harus meningkatkan kepuasan kerja dahulu sebagai perantara antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widiyanti, Putriana, & Supriadi (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan.

- h. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia

Pengujian hipotesis kedelapan dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebesar 0,165 hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Apabila ingin meningkatkan prestasi kerja melalui karakteristik individu maka harus meningkatkan disiplin kerja dahulu sebagai perantara antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widiyanti, Putriana, & Supriadi (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukan variabel disiplin kerja sebagai variabelintervening.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.Variabel karakteristik individu kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila semakin baik karakteristik individu yang maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

2.Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

3.Variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya apabila semakin rendah karakteristik individu maka tidak akan meningkatkan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

secara langsung prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

4. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap perusahaan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

5. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya apabila semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja PT Prima Multi Usaha Indonesia.

6. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya apabila semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di Prima Multi Usaha Indonesia.

7. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Artinya apabila semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

8. Variabel disiplin kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Artinya apabila semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

Saran

1. Dilihat dari karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia bahwa bagi pihak manajemen harus lebih memperhatikan harapan dari setiap karyawan, karena dilihat dari indikator karakteristik individu, pengharapan yang dimiliki karyawan memiliki nilai terendah. Sebaiknya seluruh karyawan jangan pernah terlambat diberikan

reward dari hasil prestasi kerjanya di perusahaan, guna membangun kepercayaan karyawan terhadap sesuatu yang diinginkan dari suatu kejadian yang berdampak pada prestasi kerja karyawan tersebut di PT Prima Multi Usaha Indonesia.

2. Dilihat dari kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia bahwa bagi pihak manajemen ataupun atasan secara langsung sebagai bentuk pengawasan, karena dilihat dari indikator kepuasan kerja, rekan kerja memiliki nilai terendah, terciptanya hubungan baik sesama rekan kerja sangatlah penting dengan etika dan ramah tamah terhadap sesama rekan kerja karyawan dengan terjalin baiknya hubungan antara sesama rekan kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

3. Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi organisasi, sehingga diharapkan mampu untuk menjaga disiplin kerja para karyawannya, karena dilihat dari indikator disiplin kerja, tanggung jawab kerja memiliki nilai terendah. Dengan selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja maka akan berdampak pada disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan. Perusahaan dapat menerapkan berupa sanksi terhadap kelainan tanggung jawab karyawan terhadap aktivitas kerja di PT Prima Multi Usaha Indonesia.

4. Dilihat dari prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia bahwa karyawan dituntut harus bisa mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, karena dilihat dari indikator prestasi kerja karyawan pelaksanaan tugas yang dimiliki karyawan memiliki nilai terendah. Sebaiknya pihak manajemen terutama atasan dapat memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat terselesaikan yaitu dengan adanya hadiah atau reward bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu juga perlu adanya apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan. Karena pelaksanaan tugas diukur dari aktivitas atau kegiatan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Dengan adanya reward yang diberikan diharapkan mampu memberikan semangat, ditambah dengan apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

yang berdampak positif bagi kinerja karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia.

5. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan jumlah variabel lain dan yang berpengaruh sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi prestasi kerja agar lebih bisa ditingkatkan lagi. Hal ini dilakukan agar pimpinan dapat meningkatkan aspek yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang mengakibatkan optimalnya hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani, D., Utami, H. N., & Susilo, H. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Ba, S. dan Pavlou P. A. 2002. Evidence of the Effect of Trust Building Technology in Electronic Markets: Price Premiums and Buyer Behavior. *MIS quarterly* vol. 26 no. 3, pp. 243-268
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Firman, A. A., Wiguna, I. P. A., & Waliulu, Y. E. P. R. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Staf perusahaan Konstruksi Dengan Metode Structural Equation Modelling (Sem). *Seminar Nasional Pascasarjana Xi – Its, Surabaya*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2005). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Ilahi, K. I., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 44 No.1.
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, *Manajemen*, Jilid Satu, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Prenhallindo, Jakarta, 2004.
- John O. Okpara, (2006) "Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy", *Women in Management Review*, Vol. 21 Issue: 3, pp.224-240, <https://doi.org/10.1108/09649420610657407>
- Luthans, 2012:334 *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Parhusip, C. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi bisnis (JAB)* Vol.9 No.1 April 2014.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja

- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, A. N., 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1.
- Siagian, P.Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara.
- Siregar, M. D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Soekanto, Soerjono. 2000. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus Kud Di Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1.
- Sugiyono. (2010). Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Bandung : Penerbit Afabeta.
- Sukandi, P. dan Dwiputri, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung) (Universitas Tarumanagara, Jakarta).
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank syariah.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Thoha, M. (2012). Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiyanti, N. D., Putriana, L., & Supriadi, E. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan.