

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CASADIENTA DENTAL CLINIC

Devi Puspitasari^{1*}, Shalahuddin²

^{1,2} Manajemen, Universitas Bina Insani Jl. Raya Siliwangi No.6, RT.001/RW.004, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bks, Jawa Barat 17114, (021) 82400924, e-mail: devipuspita9641@gmail.com, Shalahuddin@binainsani.ac.id

*Korespondensi: e-mail: devipuspita9641@gmail.com

Diterima: 13/9/2025; Review: 15/10/2025 ; Disetujui: 17/11/2025

Cara sitasi: Puspitasari D. 2025. Pengaruh Karakteristik Individu, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Casadienta Dental Clinic. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. 10 (3): 1-14

Abstrak : Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kedisiplinan, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Casadienta Dental Clinic. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 61 orang dan sekaligus dijadikan sampel melalui metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara bersama-sama, karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya variabel kedisiplinan dan motivasi kerja yang terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan karakteristik individu tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi merupakan strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, khususnya pada pelayanan kesehatan di klinik gigi.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : *This study was conducted with the aim of determining the influence of individual characteristics, discipline, and work motivation on employee performance at Casadienta Dental Clinic. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all 61 permanent employees and was also sampled through a saturated sampling method. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques using the SPSS program version 27. The results showed that together, individual characteristics, discipline, and work motivation had a significant effect on employee performance. However, partially, only the variables of discipline and work motivation were proven to have a significant effect, while individual characteristics did not show a significant effect. These findings indicate that improving work discipline and motivation is an effective strategy in optimizing employee performance, especially in health services at dental clinics.*

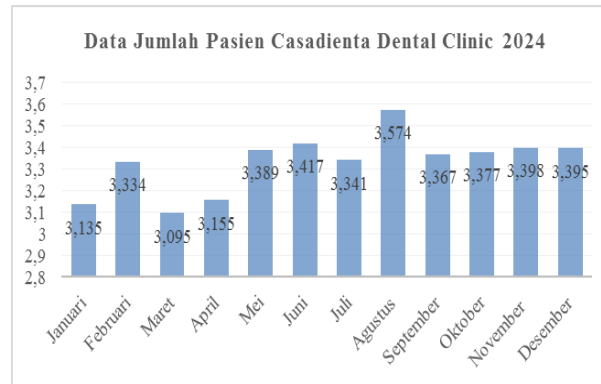
Keywords: *Individual Characteristics, Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat vital dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Secara umum, SDM mencakup seluruh tenaga kerja yang berperan dalam aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada sektor kesehatan, khususnya bisnis klinik gigi, layanan yang ditawarkan meliputi perawatan gigi dan mulut. Dengan meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya menjaga kesehatan gigi,

industri klinik gigi terus mengalami perkembangan pesat, baik dari jumlah klinik yang beroperasi maupun variasi layanan yang diberikan[1]. Kondisi tersebut menuntut peran sumber daya manusia untuk mewujudkan kinerja karyawan sesuai target dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang dimiliki. Dalam lingkup pelayanan kesehatan di Casadienta Dental Clinic, kinerja karyawan sangat menentukan kelancaran jalannya operasional. Mengingat meningkatnya permintaan terhadap layanan kesehatan gigi, klinik dituntut untuk memastikan para karyawannya dapat bekerja secara optimal demi memenuhi harapan pasien serta menjaga keberlangsungan pelayanan profesional. Selain itu, kinerja yang baik juga menjadi cerminan kualitas layanan yang diterima pasien.



Sumber: Casadienta Dental Clinic (2024)

Gambar 1.1

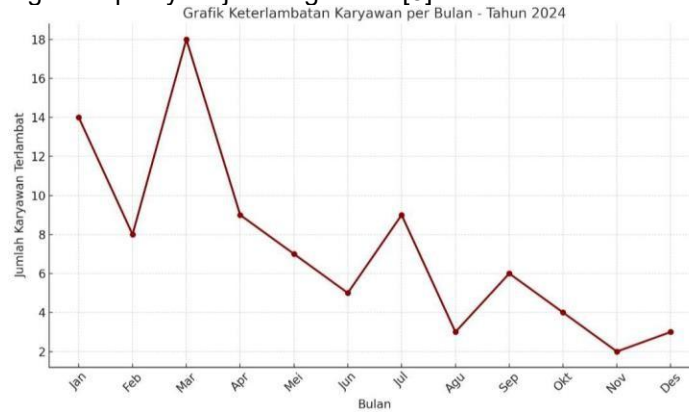
Jumlah Pasien Casadienta Dental Clinic 2024

Berdasarkan data internal Casadienta Dental Clinic, jumlah pasien dari seluruh cabang pada tahun 2024 relatif stabil, terutama sejak bulan Mei yang menunjukkan angka konsisten di atas 3.300 pasien per bulan. Hal ini mengindikasikan adanya konsistensi kinerja karyawan dalam memberikan layanan, efisiensi operasional, serta kemampuan menjaga ritme kerja yang sistematis. Namun, fenomena berbeda terlihat pada bulan Maret 2024 ketika terjadi penurunan jumlah pasien yang cukup signifikan. Diduga hal tersebut terkait dengan menurunnya kinerja karyawan akibat adanya keluhan pasien, seperti kurang sigapnya pegawai dalam bekerja, proses pelayanan yang lambat, antrean panjang, hingga kesalahan dalam penjadwalan. Situasi ini menunjukkan adanya kendala dalam pelaksanaan tugas yang seharusnya dilakukan dengan disiplin dan ketelitian.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa di lingkungan kerja klinik, faktor kecepatan tanggap, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Dengan demikian, permasalahan ini perlu ditinjau lebih lanjut melalui analisis terhadap faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Karakteristik individu, yang meliputi kemampuan, sikap, dan kepribadian, turut menentukan bagaimana karyawan melaksanakan tugas serta merespons tekanan kerja sehari-hari. Faktor-faktor ini menjadi landasan utama dalam menjelaskan penyebab turunnya kinerja sekaligus sebagai dasar evaluasi guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Karakteristik individu pada dasarnya mencakup aspek seperti sifat, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan[2]. Di Casadienta Dental Clinic, karakteristik karyawan dapat berubah akibat adanya tuntutan kerja yang menimbulkan tekanan fisiologis maupun psikologis. Oleh karena itu, perusahaan menetapkan target kerja yang harus dicapai sebagai bagian dari tuntutan, yang diharapkan dapat mendorong terciptanya kualitas kerja yang baik melalui profesionalitas karyawan[3]. Dengan demikian, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi karakteristik individu agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Selain karakteristik individu, faktor kedisiplinan juga menjadi aspek yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kedisiplinan dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan serta norma yang berlaku, yang berdampak langsung pada motivasi, efisiensi, dan efektivitas kerja. Disiplin yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[4]. Lebih jauh lagi, disiplin juga mencerminkan komitmen dan profesionalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya, serta menjadi faktor kunci bagi tercapainya tujuan organisasi[5].



Sumber: Casadienta Dental Clinic (2024)

Gambar 1.2

Jumlah Karyawan Terlambat per Bulan (2024)

Data Casadienta Dental Clinic (2024) juga menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan mencapai puncaknya pada Maret 2024 dengan 18 orang yang terlambat. Fenomena ini bertepatan dengan turunnya jumlah pasien, sehingga memperlihatkan keterkaitan antara kedisiplinan karyawan dengan operasional klinik. Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh peraturan formal, tetapi juga oleh contoh yang ditunjukkan pimpinan, sistem penghargaan, keadilan, mekanisme pengawasan, serta hubungan interpersonal yang sehat. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi manajemen untuk memperkuat kedisiplinan kerja demi menjaga kualitas layanan[6].

Selain kedisiplinan, motivasi kerja juga memiliki peran sentral dalam memengaruhi kinerja. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan tertentu. Dalam konteks klinik gigi, motivasi mampu menumbuhkan antusiasme karyawan sehingga mereka lebih kolaboratif dan efisien[7]. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan layanan terbaik[8]. Lebih lanjut, motivasi berperan bersama kedisiplinan dalam menentukan kesuksesan organisasi[6]. Oleh sebab itu, strategi manajemen yang melibatkan pemberian dorongan serta penghargaan sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, sekaligus loyalitas pasien[9].

Tabel 1.1

Research Gap

Variabel Independen	Variabel Dependen	Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian
Karakteristik Individu (X1)		Rumahlewang (2024) Simatupang et al (2021)	Signifikan
		Solihah & Silvianita (2021) Saputri & Prijati (2021)	Tidak Signifikan
Kedisiplinan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Fadillah & Nasution (2022) Rivaldo & Nabella (2023)	Signifikan
		Raymond et al (2023) Tannady et al (2022)	Tidak Signifikan

Motivasi Kerja (X3)	Putra & Fernos (2023) Yanti et al (2021)	Signifikan
	Widjaja & Ginanjar (2022) Hidayat (2021)	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Walaupun banyak penelitian yang menyoroti pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, namun kajian dalam konteks industri klinik gigi, khususnya Casadienta Dental Clinic dengan tujuh cabangnya, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan menelaah pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap mutu layanan pasien.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sekaligus mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan kepuasan pasien. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan evaluasi bagi manajemen dalam memperbaiki sistem kerja terkait kedisiplinan, motivasi, dan karakteristik individu, serta digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, diharapkan peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara menyeluruh dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu karakteristik individu, kedisiplinan dan motivasi kerja, dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Casadienta Dental Clinic”**.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif[10], sebab penelitian berfokus pada pengolahan data numerik dan pengujian hipotesis mengenai hubungan antar variabel. Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Casadienta Dental Clinic. Lokasi penelitian dilakukan di Casadienta Dental Clinic, dengan waktu pelaksanaan mulai Januari hingga Mei 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang, dan karena jumlahnya tergolong relatif kecil maka teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis data yang dipakai meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder didapat dari dokumen perusahaan, literatur, serta penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis.

Analisis data dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, validitas instrumen diperiksa menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitas diperiksa menggunakan *Cronbach's Alpha*. Selain itu, uji asumsi klasik yang mendukung uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa data digunakan dengan tepat dalam analisis regresi. Untuk memahami dampak variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Sebagai kesimpulan, uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk mengamati pengaruh relatif setiap variabel, uji F untuk menentukan pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk memahami kontribusi independen semua variabel terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis data studi ini, yang melibatkan 61 responden sebagai partisipan sampel, memberikan wawasan tentang motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Casadienta, tingkat disiplin, dan karakteristik pribadi mereka. Hal ini dilakukan secara lugas untuk lebih memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kualitas kerja karyawan di lingkungan klinik tersebut.

Hasil Uji Validitas

Validitas data harus dikonfirmasi sebelum dapat digunakan pada tahap-tahap investigasi berikutnya. Proses validasi dilakukan dengan menghitung korelasi item-total yang dikoreksi sebagai r-hitung. Data dianggap valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai r-hitung ditentukan dengan analisis data menggunakan SPSS 27, sedangkan r-tabel ditentukan menggunakan rumus $df = n - 2$, dengan jumlah total responden (n) sebanyak 61, sehingga $df =$

61 – 2 = 59. Berdasarkan hasil ini, r-tabel ditemukan sekitar 0,2521 sebagai uji validitas item. Validitas data harus dikonfirmasi sebelum dapat digunakan pada tahap-tahap investigasi berikutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
X1.1	0,439	0,2521	Valid
X1.2	0,545	0,2521	Valid
X1.3	0,537	0,2521	Valid
X1.4	0,689	0,2521	Valid
X1.5	0,326	0,2521	Valid
X1.6	0,433	0,2521	Valid

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, setiap item dalam data untuk variabel X1 (Karakteristik Individu) memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, yaitu 0,2521. R-hitung untuk setiap item, mulai dari X1.1 hingga X1.6, terletak antara 0,326 dan 0,689. Karena semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, dapat disimpulkan bahwa semua data dalam variabel X1 sah dan harus digunakan dalam pengumpulan data. Validitas instrumen ini meningkatkan data yang akan digunakan dalam uji hipotesis. Ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel karakteristik individu dapat menunjukkan apa yang harus diubah. Dengan cara ini, data yang dikumpulkan dengan instrumen ini dapat dipercaya dan digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut. Selain itu, hasilnya juga menunjukkan konsistensi temuan penelitian dalam mengidentifikasi karakteristik setiap responden.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
X2.1	0,629	0,2521	Valid
X2.2	0,344	0,2521	Valid
X2.3	0,490	0,2521	Valid
X2.4	0,517	0,2521	Valid
X2.5	0,746	0,2521	Valid
X2.6	0,262	0,2521	Valid
X2.7	0,424	0,2521	Valid
X2.8	0,393	0,2521	Valid
X2.9	0,510	0,2521	Valid
X2.10	0,558	0,2521	Valid
X2.11	0,541	0,2521	Valid

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X2 (Kedisiplinan) dengan nilai r-tabel sebesar 0,2521. Sesuai dengan hasil uji validitas nilai r-hitung berada antara 0,262 hingga 0,746. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dari X2.1 hingga X2.11 dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
X3.1	0,633	0,2521	Valid
X3.2	0,436	0,2521	Valid

X3.3	0,322	0,2521	Valid
X3.4	0,583	0,2521	Valid
X3.5	0,600	0,2521	Valid
X3.6	0,615	0,2521	Valid
X3.7	0,464	0,2521	Valid
X3.8	0,420	0,2521	Valid
X3.9	0,482	0,2521	Valid
X3.10	0,347	0,2521	Valid

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Semua nilai r-hitung berada dalam rentang r-tabel 0,2551, dengan nilai r-hitung berkisar antara 0,322 hingga 0,633. Berdasarkan uji validitas, data tersebut didasarkan pada variabel X3 (Motivasi Kerja). Semua hasil dari X3.1 hingga X3.10 memuaskan, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk menentukan motivasi karyawan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
Y.1	0,569	0,2521	Valid
Y.2	0,466	0,2521	Valid
Y.3	0,275	0,2521	Valid
Y.4	0,539	0,2521	Valid
Y.5	0,619	0,2521	Valid
Y.6	0,596	0,2521	Valid

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan), setiap item dalam laporan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,2521. Nilai r-hitung tersebut berada di antara kisaran 275 dan 619. Dengan demikian, enam butir pernyataan, yaitu Y.1 hingga Y.6, valid secara statistik.

Validitas setiap butir pernyataan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel Y dapat secara akurat mengungkapkan konsep kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner telah berhasil menyesuaikan dimensi-dimensi pekerjaan yang relevan dan dapat dipercaya yang dapat digunakan sebagai panduan dalam penelitian ini. Dengan adanya hasil ini, peneliti dapat melanjutkan analisis data dengan menggunakan keyakinan atas keakuratan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja. Validasi yang berhasil juga menjadi alat penting untuk menganalisis hasil kinerja karyawan secara komprehensif.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,749	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,822	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,810	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian bersifat real-time dan sering digunakan dalam pengumpulan data. Khususnya, variabel Karakteristik Individu (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berkisar

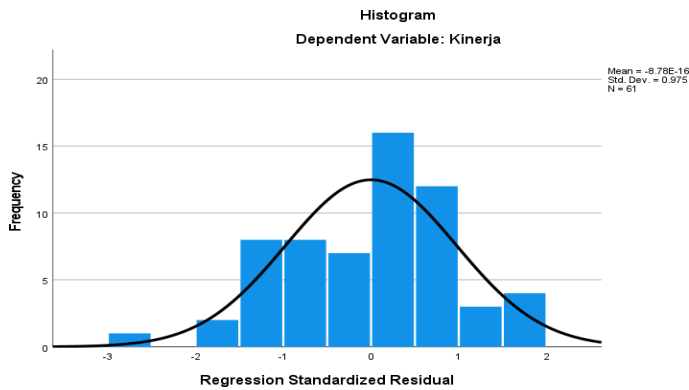
antara 0,822 hingga 0,766. Oleh karena itu, telah dipastikan bahwa setiap pernyataan dalam setiap variabel akurat dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam studi ini, pemeriksaan normalitas dilakukan menggunakan berbagai metode, seperti histogram, plot probabilitas normal, dan statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Tujuan studi ini adalah untuk menentukan apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal sebagai metrik untuk analisis statistik parametrik; distribusi normal adalah model regresi yang mengurangi asumsi klasik dan dapat dianalisis.

Grafik Histogram



Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

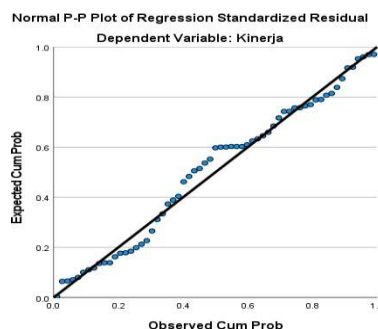
Gambar 4.1

Hasil Pengujian Grafik Histogram

Hasil uji normalitas nilai residual variabel dependen kinerja karyawan terstandarisasi dianalisis menggunakan plot histogram, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1. Hasilnya menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki kurva berbentuk lonceng (kurva normal) dan distribusi data yang hampir simetris di sekitar nilai tengah. Semua ini menunjukkan bahwa distribusi residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mematuhi salah satu ukuran statistik analisis regresi linier, yaitu kenormalan residual. Karena itu, model regresi dapat digunakan secara bermakna untuk pengujian hipotesis dan analisis kesimpulan. Asumsi ini juga merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi tidak bias. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Normal Probability Plot



Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data residual mencakup pola diagonal dan tersebar di sekitar garis yang disebutkan sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa statistik mengenai variabel independen (karakteristik personal, etos kerja, dan motivasi) dan variabel dependen (produktivitas pekerja) telah mengonfirmasi validitas asumsi klasik.

Uji Statistik Non-Parametrik K-S

Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) non-parametrik digunakan untuk melakukan pemeriksaan kenormalan yang lebih menyeluruh pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian berguna dalam menentukan ada atau tidaknya asumsi kenormalan. Hasil pengujian K-S ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4. 9

Hasil Pengujian Normalitas Statistik Non-Parametrik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
	N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.89667153
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.074
	Negative		-.108
	Test Statistic		.108
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.074
		Sig.	.072
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.9 menyajikan hasil normalisasi data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,074, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data sampel tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam uji ini mengikuti distribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi utama evaluasi regresi linier, khususnya normalitas residual, telah terbukti salah. Akibatnya, analisis statistik juga dapat dilakukan menggunakan strategi yang mensyaratkan distribusi normal, seperti regresi linier berganda.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 10

Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	0,841	0,833	0,97297	1,913

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Motivasi_Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Nilai Durbin-Watson pada Tabel 4.10 adalah 1.913. Angka yang dimaksud menunjukkan tidak terdapat autokorelasi pada data penelitian jika $-2 < DW < 2$. Berdasarkan

hasil penelitian yang menunjukkan bahwa $-2 < 1.913 > 2$, dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada data tersebut.

Uji Multikolinearitas

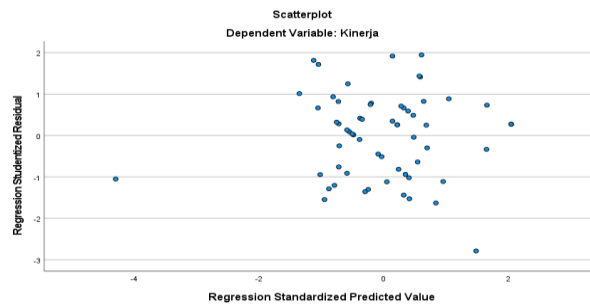
Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity	Statistics
Model		Tolerance	VIF
dividu	(Constant)		
	Karakteristik_In	0,524	1,910
	Kedisiplinan	0,302	3,308
	Motivasi_Kerja	0,426	2,349

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Variabel Karakteristik Individu memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,524 ($> 0,1$) dengan VIF 1,910 (< 10), sehingga menegaskan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel ini dengan variabel lainnya. Variabel Kedisiplinan memiliki nilai Tolerance 0,302 ($> 0,1$) dan VIF 3,308 (< 10), sehingga dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas terhadap variabel lain. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai Tolerance 0,426 ($> 0,1$) dan VIF 2,349 (< 10), yang berarti variabel ini juga tidak mengalami multikolinearitas dengan variabel lain. Secara umum, hasil analisis ini memperlihatkan bahwa data penelitian terbebas dari indikasi multikolinearitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.



Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik sebaran residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y, sebagaimana tampak pada Gambar 4.3, tanpa membentuk pola tertentu. Pola sebaran ini terlihat jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians error berada dalam kondisi stabil dan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				T	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,373	1,424	0,262	0,794
	Karakteristik_Individu	0,212	0,061	0,256	0,001
	Kedisiplinan	0,152	0,050	0,291	0,004
	Motivasi_Kerja	0,288	0,047	0,493	0,000

 a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat adanya keterkaitan antara variabel Karakteristik Individu (X1), Kedisiplinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hubungan tersebut dinyatakan melalui persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 0,373 + 0,212X_1 + 0,152X_2 + 0,288X_3 + \varepsilon$$

Adapun interpretasi dari model di atas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,373 menunjukkan bahwa ketika variabel Karakteristik Individu (X1), Kedisiplinan (X2), serta Motivasi Kerja (X3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 0,373. Variabel Karakteristik Individu (X1) mempunyai koefisien sebesar 0,212 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kedisiplinan (X2) memiliki koefisien 0,152 dengan tingkat signifikansi 0,004 ($< 0,05$). Artinya, Kedisiplinan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X3) memperlihatkan koefisien sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti Motivasi Kerja memberikan pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients Std.		Standardized Coefficients		
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	0,373	1,424		0,262	0,794
Karakteristik_Individu	0,212	0,061	0,256	3,505	0,001
Kedisiplinan	0,152	0,050	0,291	3,030	0,004
Motivasi_Kerja	0,288	0,047	0,493	6,094	0,000

 a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji t yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada pengujian ini, nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung melalui rumus $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (independen + dependen). Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 61 responden dengan 4 variabel, sehingga diperoleh $df = 61 - 4 = 57$. Berdasarkan df tersebut dan tingkat signifikansi 0,05, nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,672 sebagai batas pengujian signifikan atau tidaknya suatu variabel.

Karakteristik Individu (X1)

Nilai t-hitung sebesar $3,505 > t\text{-tabel } 1,672$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Item pernyataan X1.1 "Saya merasa memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim" memperoleh skor tertinggi (89,51%), menegaskan bahwa kerja sama tim merupakan aspek utama dari karakteristik individu di Casadienta. Sementara itu, item X1.4 "Saya merasa mampu menerapkan pengetahuan dari pengalaman sebelumnya dengan baik" dengan kontribusi 75,74% menunjukkan bahwa masih terdapat ruang pengembangan dalam pemanfaatan pengalaman kerja. Dengan demikian, kemampuan individu tidak hanya berdampak pada kinerja pribadi, tetapi juga memengaruhi produktivitas tim. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh.

Kedisiplinan (X2)

Variabel kedisiplinan memperoleh t-hitung $3,030 > t\text{-tabel } 1,672$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan dengan tingkat persetujuan tertinggi adalah

X2.10 **“Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan”* (91,80%), yang menandakan bahwa ketepatan waktu menjadi kebiasaan dominan di antara karyawan. Namun, item dengan nilai terendah adalah X2.5 dengan skor 68,25%, yang menunjukkan masih terdapat kendala dalam penyelesaian tugas tepat waktu. Kondisi ini perlu ditindaklanjuti dengan peningkatan pengawasan dan monitoring target pekerjaan secara rutin.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja memperoleh nilai t-hitung 6,094 > t-tabel 1,672 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima, yang menegaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator tertinggi adalah X3.2 *“Tanggung jawab sangat penting dalam mencapai tujuan kerja”* (91,80%), yang menggambarkan komitmen tinggi karyawan terhadap tugas. Sedangkan indikator terendah adalah X3.7 *“Saya sering merasa dihargai atas kinerja saya di tempat kerja”* (79,02%), yang menunjukkan perlunya perhatian lebih dari manajemen dalam memberikan apresiasi secara nyata terhadap prestasi karyawan.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.093	3	95.364	100.736	.000 ^b
	Residual	53.960	57	.947		
	Total	340.053	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Karakteristik_Individu, Kedisiplinan

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F-hitung sebesar 100,736 yang melebihi nilai F-tabel sebesar 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Nilai F-tabel dihitung dengan rumus $N1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $N2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} - 1 = 61 - 4 - 1 = 56$, sehingga diperoleh hasil 2,77.

Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis keempat (H4) dapat diterima. Artinya, variabel Karakteristik Individu, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain, ketiga variabel bebas secara kolektif memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	0,841	0,833	0,97297	1,913

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Karakteristik_Individu, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, uji koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,841 atau 84,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan 84,1% variasi yang terjadi pada variabel dependen, sementara 15,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Persentase tersebut menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang sangat baik.

Temuan ini juga memperkuat bahwa Karakteristik Individu, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian,

model regresi yang digunakan dapat dijadikan instrumen yang andal dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja di lingkungan organisasi. Hasil ini sekaligus menjadi landasan yang kuat untuk tahap interpretasi lebih lanjut dan penarikan kesimpulan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Casadienta Dental Clinic. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,505, lebih tinggi dibandingkan t-tabel 1,672, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa karakteristik individu berperan nyata dalam mempengaruhi kinerja. Kontribusi terbesar terlihat pada indikator letak kendali X1.1 melalui pernyataan "Saya merasa memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim" dengan nilai sebesar 89,51%. Artinya, kemampuan bekerja sama dalam tim sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, indikator dengan kontribusi paling rendah terdapat pada aspek kompetensi dan pengalaman X1.4 dengan nilai 75,74%, yang berarti meskipun sebagian karyawan mampu memanfaatkan pengalaman sebelumnya, peningkatan keterampilan masih diperlukan agar dapat menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks. Temuan ini sejalan dengan penelitian [23] yang menekankan pentingnya keterampilan interpersonal dan kepercayaan diri, serta diperkuat oleh [24] yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t-hitung 3,125 lebih besar daripada t-tabel 1,672, dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang tinggi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Aspek dengan kontribusi terbesar adalah indikator kehadiran tepat waktu X2.10 melalui pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan," dengan nilai kontribusi 91,80%. Namun, masih terdapat karyawan yang kesulitan memenuhi tenggat waktu sehingga menurunkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kontribusi terendah ada pada pernyataan X2.5, yaitu "Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan," dengan nilai 68,25%, menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran masih menjadi masalah bagi sebagian karyawan. Penelitian ini didukung oleh [16] mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menghasilkan nilai t-hitung 6,094 jauh lebih besar dari t-tabel 1,672, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong komitmen serta produktivitas karyawan. Indikator dengan kontribusi tertinggi berasal dari X3.2 melalui pernyataan "Tanggung jawab sangat penting dalam mencapai tujuan kerja" dengan nilai 91,80%. Artinya, rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja lebih optimal. Sementara itu, kontribusi terendah berasal dari indikator X3.7 yaitu "Saya sering merasa dihargai atas kinerja saya di tempat kerja" dengan nilai 79,02%, yang menunjukkan bahwa penghargaan atas prestasi masih perlu diperkuat untuk meningkatkan motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian [16] yang menekankan pentingnya penghargaan dan pengakuan dan mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, ketiga variabel yaitu karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 100,736 lebih tinggi dari F-tabel 2,77, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Indikator dengan kontribusi paling dominan adalah pengakuan atas kinerja X3.2 sebesar 91,80%, yang mengindikasikan bahwa penghargaan

terhadap prestasi memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Sebaliknya, kontribusi paling rendah ditemukan pada aspek kompetensi dan pengalaman X1.4 dengan nilai 75,74%, sehingga peningkatan keterampilan dalam memanfaatkan pengalaman kerja masih sangat diperlukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [16] yang menegaskan bahwa kombinasi antara karakteristik individu yang baik, disiplin kerja, dan motivasi tinggi dapat menciptakan kolaborasi yang kuat dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan penelitian ini mengatakan bahwa karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Casadienta Dental Clinic, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,505 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Aspek yang paling menonjol adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sama secara efektif dalam tim, meskipun masih terdapat kelemahan pada kesiapan menghadapi perubahan tugas yang menuntut penyesuaian cepat. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan karakteristik individu yang tidak hanya berfokus pada kepribadian dasar, tetapi juga pada kemampuan adaptasi terhadap dinamika pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa karakteristik individu, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling berhubungan dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara komprehensif, mencakup pengembangan pribadi, kepatuhan terhadap peraturan, serta pemeliharaan semangat kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, ketiga faktor tersebut dapat menjadi kekuatan utama yang mendorong keberhasilan organisasi, sehingga manajemen perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap semua aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] R. Apriliansi and S. F. Kusuma, "Pengaruh Karakteristik Organisasi Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Casadienta Dental Klinik.," *FRIMA Festiv. Ris. Ilm. Manaj. Akunt.*, vol. 6681, no. 7, pp. 1443–1449., 2024.
- [2] S. Simatupang, N. Butarbutar, and V. Candra, "Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2, p. 115, 2021.
- [3] V. S. S. Sitio, "Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Karyawan Pada PT XYZ Jakarta," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 15, pp. 126–139, 2025.
- [4] A. Z. Fadillah and J. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan," *J. Inov. Penelit.*, pp. 3831–3836, 2022.
- [5] G. S. Putra and J. Fernos, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima," *J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 326–337, 2023.
- [6] C. Jintar, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi," *J. Inov. Penelit.*, vol. 13, no. 1, pp. 104–116, 2023.
- [7] Y. E. Rumahlewang, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru," *Soetomo Manag. Rev.*, vol. 2, no. 3, pp. 425–434, 2024.
- [8] S. Ependi, "Pengaruh Pengembangan SDM , Motivasi , dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Daerah Sagaranten.," *J. Penelit. Inov.*, vol. 4, no. 4, pp. 1979–1986, 2024.
- [9] D. Z. Akmal, H. Heri, and A. Seswandi, "Kualitas Pelayanan Kesehatan Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan dan Loyalitas Pasien di Klinik Gigi Pekanbaru.," *J. Komunitas Sains*

- Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 231–240, 2022.
- [10] Y. E. Rumahlewang, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru," *Soetomo Manag. Rev.*, vol. 2, no. 3, pp. 425–434, 2024.
- [11] S. Simatupang, N. Butarbutar, and V. Candra, "Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2, p. 115, 2021, doi: 10.32832/jm-uika.v12i2.4276.
- [12] I. P. Solihah and A. Silvianita, "Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Investama Bandung," *JIMEA | J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 1, pp. 1301–1313, 2021, doi: <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.984>.
- [13] W. Saputri and Prijati, "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. POS Indonesia (Persero))," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, pp. 1–17, 2021.
- [14] A. Z. Fadillah and J. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan," *J. Inov. Penelit.*, vol. 12, no. 12, pp. 3831–3836, 2022.
- [15] Y. Rivaldo and S. D. Nabella, "Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline," *Qual. - Access to Success*, vol. 24, no. 193, pp. 182–188, 2023, doi: 10.47750/QAS/24.193.20.
- [16] Raymond, D. L. Siregar, A. D. Putr, M. G. Indrawan, and J. Simanjuntak, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa," *J. Sist. Inf. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 129–133, 2023, doi: <https://doi.org/10.47024/js.v11i1.570>.
- [17] H. Tannady *et al.*, "Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, pp. 4320–4335, 2022, doi: <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3712>.
- [18] Gito Septa Putra and Jhon Fernos, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang," *J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan Jur.*, vol. 3, no. 2, pp. 617–618, 2023, doi: 10.62237/jnm.v1i2.79.
- [19] M. W. Yanti, T. Tawaddude, and T. Triyaningsih, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent," *Syntax Idea*, vol. 3, no. 9, pp. 2100–2109, 2021, doi: 10.46799/syntax-idea.v3i9.1485.
- [20] Y. R. Widjaja and A. Ginanjar, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Sains Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–56, 2022, doi: <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>.
- [21] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2022.
- [23] L. Rumahorbo, S. Kathryn, and J. S. Rajagukguk, "Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perempuan," *Matheo J. Teol.*, vol. 11, no. 2, pp. 209–219, 2021, doi: 10.35905/al-maiyyah.v13i2.717.
- [24] T. H. Afriliyani, "Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Bus. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 4, pp. 1095–1098, 2025.