Analisis Kinerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Aspek Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi

Marto Silalahi¹, Sherly², Efendi³, Kevin Indajang⁴, Acai Sudirman⁵

^{1,2,4,5}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

³Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

e-mail: ¹martosilalahi@stiesultanagung.ac.id, ²sherly@stiesultanagung.ac.id,
³efendi@stiesultanagung.ac.id, ⁴kevinindajang@stiesultanagung.ac.id,
⁵acaivenly@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Orang atau sumber daya manusia sebagai inti organisasi berperan penting dalam pencapaian keberlanjutan daya saing organisasi, untuk itu perlu adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia dari bersifat rutinitas dan administratif menjadi pengelolaan sumber daya manusia strategik yang berorientasi jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kerja dan dorongan komitmen organisasi. Disisi lain, pertimbangan mengenai karakteristik individu dan disiplin kerja juga penting untuk diperhatikan.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Metode: Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif menggunakan pendekatan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta di Kota Pematang Siantar dengan sampel sebanyak 150 karyawan yang ditentukan dengan metode purposive sampling. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji regresi, uji hipotesis dan uji korelasi serta koefisien determinasi.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal, sebaiknya organisasi maupun perusahaan perlu merancang aturan disiplin kerja yang sifatnya tidak membebani karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Disisi lain, organisasi maupun perusahaan agar intens memperhatikan aspek karakteristik individu, motivasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Background: People or human resources as the core of the organization play an important role in achieving the sustainability of the organization's competitiveness, for that there is a need for a paradigm shift in human resource management from routine and administrative nature to strategic human resource management with a long-term orientation. Human resource management can be done by providing work motivation and encouragement of organizational commitment. On the other hand, consideration of individual characteristics and work discipline is also important to note.

Objective: This study aims to analyze the effect of individual characteristics, work discipline, motivation, and organizational commitment on employee performance.

Methods: The data collected in this study are quantitative data using an associative research design approach. The population in this study were private employees in Pematang Siantar City with a sample of 150 employees determined by purposive sampling method. Data analysis used instrument test, normality test, regression test, hypothesis test and correlation test and the coefficient of determination.

Results: The results showed that individual characteristics, motivation and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. Then work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance.

Conclusion: To improve employee performance to be more optimal, it is better for organizations and companies to design work discipline rules that are not burdensome for employees to do their jobs. On the other hand, organizations and companies must pay attention to aspects of individual characteristics, motivation, and organizational commitment to improve employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Work Discipline, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

Pendahuluan

Saat ini adaptasi perusahaan dan organisasi sangat diperlukan untuk mengantisipasi dinamika perubahan kecepatan akses teknologi informasi [1]. Langkah-langkah telah banyak dilakukan beberapa perusahaan dan organisasi untuk mendorong sumber daya internal dapat berkembang mengikuti dinamika tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting bagi perusahaan dan organisasi karena memiliki kemampuan sebagai pendorong berkembangnya suatu perusahaan dan organisasi [2]. Bagi seorang manajer atau pimpinan organisasi mampu menetapkan strategi dan pilihan dalam pengembangan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada secara optimal [3]. Mengatur sumber daya manusia, mengelola orang-orang yang ada atau pemberdayaan sesuai bidang keahlian masing-masing dalam organisasi tersebut. Salah satu komponen kunci dalam organisasi atau perusahaan adalah orang-orang (manusia), karena sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola agar berdaya guna dan berhasil guna dalam menggerakkan roda organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan [4]. Komponen-komponen seperti manajemen, pengembangan, dan saling hubungan

(pemberdayaan) merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara satu komponen dengan komponen yang lainnya [5].

Pengembangan sumber daya manusia menjadi sangatlah penting dalam manajemen organisasi karena karyawan sebagai sumber daya esensial dan aset penting yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan itu sendiri. Efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan suatu organisasi sangat tergantung dari cara mengelola atau pengaturan kerja untuk mencapai tujuan atau target dari organisasi secara berdaya guna [6]. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam pengorganisasian, pengarahan termasuk juga pembiayaan dan kepemimpinan dalam organisasi [7]. Hal ini penting untuk dilaksanakan dalam kaitannya dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup pesat termasuk persaingan global yang semakin ketat pula. Hal ini membawa dampak atau pengaruh yang signifikan terhadap eksistensi organisasi atau perusahaan itu sendiri [8]. Pengembangan dan pemberdayaan termasuk dalam manajemen, orang-orang yang dikelola dapat membantu perkembangan hubungan yang harmonis dan secara bersama-sama membantu organisasi mencapai tujuan dan membantu para karyawan memenuhi tuntutan keperluan hidup sehari-hari [9].

Setiap perusahaan dan organisasi saat ini berupaya untuk meningkatkan performa kinerja karyawan dan pegawainya. Banyak langkah telah dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut sebagai dasar untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi [10]. Kinerja yang baik tentu bukan terjadi begitu saja melainkan ada faktor yang mempengaruhinya, yakni pengaturan diri yang baik yang tercermin melalui karakteristik individu, kemampuan melaksanakan disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat [11]. Hasil penelitian [12] dan [13] menyimpulkan jika pengembangan sumber daya manusia melalui pengaturan disiplin kerja dan karakteristik individu yang baik, maka hal ini akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hasil riset [14] dan [15], juga mengkonfirmasi jika seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Disisi lain, peran komitmen organisasi juga penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan [16]. Sesuai dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1. Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, yang dimaksud dengan karakteristik individu yaitu ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang atau seorang. Menurut [17], karakteristik individu merupakan karakter seseorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Ahli lain juga berpendapat, karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu

dan mencoba menafsirkan apa yang dilihat oleh individu tersebut [18]. Sedangkan menurut [19], karakteristik individu yaitu bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan dan kepercayaan pribadi, pengharapan dan pengalaman masa lalunya yang dimiliki seorang individu yang akan memasuki suatu lingkungan baru. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu, dan cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda [20]. Hasil penelitian [21] dan [22] menyimpulkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu menghantarkan studi ini dalam pengembangan hipotesis:

H1: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Disiplin Kerja

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan [23]. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan dan norma yang berlaku namun ada yang berpendapat disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mengikuti peraturan dan norma yang berlaku [24]. Namun dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat untuk mengubah perilaku seseorang maupun kelompok agar terkendali atau berkembang dengan sekumpulan instruksi dan peraturan. Tujuan disiplin sangat ditegaskan terutama bagi organisasi atau perusahaan untuk menjamin tata tertib kelancaran setiap tugas yang diberikan, dan bagi karyawan untuk menjaga kondusif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja [25]. Hasil penelitian [26] dan [27] menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu menghantarkan studi ini dalam pengembangan hipotesis:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dari kekurangan fisiologis atau psikologis yang pada akhirnya menggerakkan seseorang untuk mengerahkan kekuatan dan arah perilaku yang ditujukan untuk suatu tujuan tertentu [28]. Suatu kekurangan fisiologis maupun psikologis akan mendorong seseorang untuk mengerahkan kemampuannya memperoleh sesuatu yang ingin dicapai atau dianggap belum terpenuhi [29]. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut

terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapainya kepuasan dan kecendrungan untuk diulangi kembali sehingga lebih kuat dan mantap [30]. Urgensi pemberian motivasi agar karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan sesuai dengan pekerjaannya. Representatif dari motivasi seperti ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian [31] dan [32] menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu menghantarkan studi ini dalam pengembangan hipotesis:

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Komitmen Organisasi

Peningkatan daya saing yang dialami organisasi dalam beberapa tahun terakhir memaksakan kebutuhan akan partisipasi, keterlibatan, dan upaya efektif dari para pekerja, sehingga membutuhkan komitmen yang tinggi untuk proses implementasi kebijakan dan perencanaan strategis perusahaan [33]. Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep organisasi yang paling penting bagi organisasi untuk mendorong produktivitas kinerja dan efektivitas kerja [34]. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi [35]. Salah satu konsep dalam organisasi maupun perusahaan yang paling krusial adalah memiliki komitmen organisasi yang kuat atas dasar perencanaan dan penetapan visi dan misi [36]. Lebih lanjut, komitmen akan teruji ketika setiap karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dan tetap teguh menjalankan segala aturan yang berlaku di perusahaan [37]. Hasil penelitian [38] dan [39] menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu menghantarkan studi ini dalam pengembangan hipotesis:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang sering disebut oleh para manajer, direktur, atau pimpinan untuk menyatakan kondisi organisasi atau perusahaan yang dikelolanya [40]. Istilah kinerja juga digunakan untuk mengukur kondisi karyawan secara individu di sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui evaluasi terhadap keinerjanya, setiap karyawan akan dapat ditentukan kualitasnya apakah sedang, tinggi, atau sangat tinggi [41]. Pengukuran kinerja karyawan ini sangat penting khususnya untuk menentukan kebijakan organisasi atau perusahaan ke depan dalam rangka menghadapi persaingan usaha [26]. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang

diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan atau sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan tersebut pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan [31].

Metode

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif menggunakan pendekatan desain penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu mulai Juli sampai September 2022 di Kota Pematang Siantar. Waktu tersebut digunakan untuk pengambilan data, baik data uji coba instrumen maupun data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di perusahaan manufaktur Kota Pematangsiantar dan telah teridentifikasi oleh peneliti untuk mendistribusikan kuesioner dengan jumlah sebanyak 150 karyawan. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Untuk item pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner online. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji regresi, uji hipotesis dan uji korelasi serta koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Data yang dikumpulkan secara online menggunakan kuesioner online dengan bantuan penyebaran melalui media google form. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang mengisi sebanyak 150 responden yang mengisi data dengan valid. Karakteristik umum responden dalam penelitian ini secara jelas akan diuraikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Profil Umum Responden

Category	Details	Amount	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	57	38
	Wanita	93	62
Umur (Tahun)	20-29	46	30.67
	30-39	70	46.67
	40-49	34	22.66
Lama Bekerja (Tahun)	< 1	35	23.33
	1 - 5	45	30
	5 - 10	50	33.33
	> 10	20	13.34

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Code	Corrected item- Total correlation	Hasil
Karakteristik Individu	KI1	0.422	Valid
	KI2	0.410	Valid
	KI3	0.523	Valid
	KI4	0.551	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.582	Valid
	DK2	0.595	Valid
	DK3	0.601	Valid
	DK4	0.644	Valid
Motivasi	MT1	0.552	Valid
	MT2	0.501	Valid
	MT3	0.544	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.621	Valid
	KO2	0.672	Valid
	KO3	0.610	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.452	Valid
	KK2	0.414	Valid
	KK3	0.455	Valid
	KK4	0.476	Valid
	KK5	0.487	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel dalam penelitian ini adalah valid. Selanjutnya uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan indicator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Instrument Items	Hasil
----------	------------------	------------------	-------

Karakteristik Individu	0.804	12	Reliabel
Disiplin Kerja	0.843	12	Reliabel
Motivasi	0.776	9	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.812	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.825	15	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai cronbach's alpha jika item dihapus $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis dan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Normality Test Results

Variable	N	KS Test	asympt. Sig. (2-Tailed)
Karakteristik Individu	150	0.880	0.278
Disiplin Kerja	150	0.967	0.514
Motivasi	150	0.832	0.377
Komitmen Organisasi	150	0.976	0.410
Kinerja Karyawan	150	0.997	0.556

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, nilai Asymp Sig. (2-Tailed) masing-masing variabel di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan asumsi hasil yang diperoleh berdasarkan hubungan yang signifikan atau tidak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hypothesis test

Model	t-count	Sig.
Constant	7.954	.200

Karakteristik Individu	2.117	.036
Disiplin Kerja	0.313	.755
Motivasi	3.709	.000
Komitmen Organisasi	3.044	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada tabel 5, dapat dilihat taraf signifikan pada variabel karakteristik individu sebesar $0,036 < \alpha 0,05$, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian taraf signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar $0,755 > \alpha 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis yang ketiga juga mengemukakan taraf signifikan pada variabel motivasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil hipotesis yang keempat juga mengemukakan taraf signifikan pada variabel komitmen organisasi sebesar $0,003 < \alpha 0,05$, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan antara karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Analysis of Correlation and Coefficient of Determination

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.658 ^a	.433	.417	1.119

a. Predictors: (Constant): Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,658 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R) sebesar 0,433 yang artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan sebesar 43,3% dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi sedangkan sisanya 56,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, perilaku kerja yang inovatif, kepuasan kerja dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis pertama, diperoleh hasil yang menerangkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari taraf signifikan $0,048 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian membuktikan semakin baik karakteristik individu seorang karyawan ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Eksistensi karakteristik individu sangat penting dan mendasar dalam kehidupan manusia dari pribadi, unit sosial terkecil sampai pada organisasi atau unit sosial terbesar [42]. Karakteristik individu yang dicerminkan melalui etika merupakan serangkaian atau kumpulan nilai-nilai yang diyakini sebagai standar dalam berperilaku untuk memberikan standar bagaimana dipatuhi dan ditaati sebagai bagian yang mengatur kehidupan individu, kelompok dan organisasi [43]. Norma-norma serta kaidah-kaidah yang memiliki nilai-nilai tersebut merupakan standar yang perlu dipatuhi dan disadari oleh orang-orang yang terlibat atau terkait di dalamnya. Dengan kata lain, semakin baik karakteristik individu karyawan dalam melakukan pekerjaan maka hal ini akan berdampak pada semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis kedua, diperoleh hasil yang menerangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari taraf signifikan $0,755 > \alpha 0,05$. Hasil penelitian membuktikan pengaturan tentang disiplin kerja yang cenderung mengekang kebebasan karyawan untuk bekerja mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Aturan-aturan yang sifatnya baku yang dirancang dalam organisasi maupun perusahaan dipercaya menjadi salah pemicu karyawan tidak bekerja dengan profesional [44]. Dalam organisasi atau perusahaan, setiap individu tentunya pernah mengalami keadaan di bawah tekanan tinggi, dimana kondisi tersebut mengakibatkan seseorang cenderung bereaksi secara instan sesuai dengan situasi [45]. Kondisi ini justru ditangkap oleh orang-orang di sekitar kita dan membuat mereka terpengaruh juga, sehingga keadaan ini membuat komentar tentang perilaku atas tindakan yang diperbuat.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis ketiga, diperoleh hasil yang menerangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari taraf signifikan $0,048 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian membuktikan semakin baik motivasi ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Motivasi dapat berkembang dengan taraf kesadaran seseorang terhadap tujuan yang ingin dicapai. Motivasi tidak selalu timbul dengan sendirinya karena motivasi dapat ditimbulkan dan dikembangkan dengan berbagai faktor lainnya, semakin kuat motivasi seseorang maka semakin kuat pula usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, dengan kata lain motivasi juga dapat berubah [46]. Dengan adanya motivasi yang tinggi seseorang bisa menjalankan atau mendorong dirinya untuk melaksanakan sesuatu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja SDM pada perusahaan atau organisasi, maka dari itu perlulah motivasi dalam bekerja [27].

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis keempat, diperoleh hasil yang menerangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari taraf signifikan $0,048 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian membuktikan semakin baik komitmen organisasi seorang karyawan ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Komitmen organisasi dipercaya sebagai konsep organisasi yang paling penting bagi organisasi untuk mendorong produktivitas kinerja dan efektivitas kerja [47]. Tingkat komitmen organisasi karyawan telah lama dianggap sebagai elemen fundamental untuk mencapai kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Seorang karyawan dengan komitmen berkelanjutan merasa sulit untuk melepaskan organisasinya karena peluang untuk memperoleh kenyamanan dalam bekerja tentunya tidak mudah diperoleh di organisasi lain [47]. Sebuah organisasi yang sukses tergantung pada seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya dengan cerminan seberapa tinggi kinerja karyawan dapat memenuhi tujuan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal diperlukan motivasi dari pimpinan atau manajer. Untuk seorang pemimpin yang sukses, kecerdasan emosional dalam kepemimpinan memiliki peranan penting untuk mengambil keputusan pada keadaan yang terdesak atau sulit untuk menunggu waktu yang lebih lama. Seorang pemimpin yang mengevaluasi situasi akan menyelesaikan masalah dengan komunikasi kepada karyawan terlebih dahulu daripada menunjukkan satu stres paling keras yaitu berteriak kepada karyawan. Disisi lain, agar disiplin dapat memicu peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal maka dibutuhkan lingkungan kerja yang positif akan dapat mendorong karyawan untuk bisa mengatasi hambatan yang ditemuinya. Lebih lanjut, organisasi maupun perusahaan perlu memperhatikan aspek komitmen organisasi. Hal ini agar komitmen khusus ini bisa efektif maka komitmen ini perlu dilandasi kerangka kuat yang menjadi dasar bagi setiap pemangku jabatan yang akan melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai bahan rekomendasi, tentunya penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan-keterbatasan. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan mendalami hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, atau dapat juga menambahkan variabel lain yang berkaitan dan belum digunakan dalam penelitian ini. Lebih lanjut, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian masih sedikit dan belum mampu memberikan generalisasi secara umum, sebaiknya untuk penelitian selanjutnya perlu menambah ukuran sampel yang lebih besar dari wilayah yang berbeda. Disisi lain, untuk ukuran sampel yang jumlah lebih besar dan model yang lebih kompleks dapat menggunakan metode analisis data dengan pendekatan CB-SEM menggunakan aplikasi Amos.

Daftar Pustaka

- [1] S. Sofiyan, T. Agustina, R. Siahaan, S. Simatupang, and A. Sudirman, "Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance : The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors," in *The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*, 2022, vol. 2022, no. 3, pp. 425–440, doi: 10.18502/kss.v7i10.11382.
- [2] M. Y. A. R. Anggoro KR *et al.*, *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*, vol. 15, no. 2. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- [3] A. Afwa, N. D. Djajasinga, A. Sudirman, A. L. Sari, and N. M. Adnan, "Raising the Tourism Industry as an Economic Driver," in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, 2021, vol. 560, no. Acbleti 2020, pp. 118–123.
- [4] D. Lie, S. Simatupang, S. Harini, E. Dharma, and A. Sudirman, "Teacher Performance in Terms of The Aspects of Intellectual Intelligence , Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence," *J. Pendidik. Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 224–233, 2021, doi: 10.23887/jpi-undiksha.v10i2.32061.
- [5] H. Hartini, A. Sudirman, and A. Wardhana, *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- [6] E. Romy, A. T. Pada, N. Susanti, H. Umiyati, and A. Sudirman, "Analyzing the Antecedents and Consequences of Teacher Job Satisfaction in the Digital 4.0 Era," *J. Pendidik. Progresif*, vol. 12, no. 3, pp. 1282–1299, 2022, doi: 10.23960/jpp.v12.i3.2022.
- [7] H. Umiyati *et al.*, *Perilaku Organisasional*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- [8] A. Inrawan, R. Tridianty Sianipar, H. Pandapotan Silitonga, A. Sudirman, and E. Dharma, "Predictors Affecting Millennial Generation Work Satisfaction in Pematangsiantar City: a Quantitative Approach," *Appl. Quant. Anal.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–14, 2022, doi: 10.31098/quant.747.
- [9] D. Lie, Sherly, E. Dharma, E. Wakhyuni, and A. Sudirman, "Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation," *J. Organ. dan Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 234–248, 2021, doi: 10.29210/021121jppi0005.
- [10] M. Butarbutar, Efendi, M. F. Silaen, and A. Sudirman, "Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara," *Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, p. 10, 2021.
- [11] D. Lie, S. Sofiyan, N. M. A. G. R. Astiti, N. P. M. Lina, and A. Sudirman, "The Importance of Quality of Work-Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Consequences of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment," *J. Pendidik. Progresif*, vol. 12, no. 3, pp. 994–1007, 2022, doi: 10.23960/jpp.v12.i.
- [12] T. At and M. Pekanbaru, "The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On The Pereformance Of And High School Teachers At Muhammadiyah 1 Pekanbaru," *J. Kurs*, vol. 3, no. 1, pp. 56–66, 2018.
- [13] Dessy, L. Yunita, and N. A. Sinulingga, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau," *J. Manag. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-6, 2018.
- [14] H. T. Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan," *J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 49-58, 2014.
- [15] B. Tetuko, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan," *J. Ecucational Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 129-134, 2012.
- [16] E. Efendi, M. Butarbutar, E. Wakhyuni, E. Romy, and A. Sudirman, "Factors Affecting Teacher Organizational Commitment: A Study on Private High School Teachers in Pematangsiantar City," *J. Pendidik. Progresif*, vol. 12, no. 1, pp. 213-224, 2022, doi: 10.23960/jpp.v12.i1.202217.
- [17] E. T. Sule and K. Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- [18] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior. Global Edition*, Fifteenth. Essex: Pearson Education Limited, 2022.
- [19] R. L. Daft, *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [20] N. I. Ihsan and A. Palapa, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL Naufal," *Maj. Ilm. Bahari*, vol. 20, no. 2, pp. 142-152, 2022.
- [21] A. Ningsih, S. Agung, and R. S. Aminda, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 03, pp. 6-11, 2021, doi: 10.54209/jasmien.v1i03.71.
- [22] H. Nasrul, Widiyah, M. Buulolo, and S. L. Ratnasaari, "Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 10, no. 2, pp. 317-330, 2021.
- [23] N. D. Djajasinga, L. Sulastri, A. Sudirman, A. L. Sari, and L. Rihardi, "Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry," in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 2021, vol. 560, no. Acbleti 2020, pp. 113-117.
- [24] P. Kurniawan, D. Sunarsi, and D. Solihin, "The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Departement of Tangerang Selatan City," *Int. J. Educ. Inf. Technol. Others*, vol. 5, no. 2, pp. 271-279, 2022, doi: 10.5281/zenodo.6456340.
- [25] D. E. Putri *et al.*, *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- [26] A. Razak, S. Sarpan, and R. Ramlan, "Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 8, no. 6, pp. 67-71, 2018, [Online]. Available: <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>.
- [27] M. I. Nasution and N. Priangkatarata, "Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance," *Int. J. Econ. Soc. Sci. Entrep. Technol.*, vol. 1, no. 1, pp.

- 50-64, 2022, doi: 10.55983/ijeset.v1i1.27.
- [28] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, pp. 15-33, 2022, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [29] O. Robescu and A.-G. Iancu, "The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations," *Valahian J. Econ. Stud.*, vol. 7, no. 2, pp. 49-56, 2016, doi: 10.1515/vjes-2016-0006.
- [30] N. L. Sekartini, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa," *JAGADHITA J. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 64-75, 2016, doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- [31] S. A. Mohamud, A. A. Ibrahim, and J. M. Hussein, "The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia," *Int. J. Dev. Res.*, vol. 7, no. 11, pp. 17009-17016, 2017, [Online]. Available: <http://www.journalijdr.com>.
- [32] V. Gachengo and S. Wekesa, "Influence of Motivation on Employee Performance: A Case of National Bank of Kenya," *Int. J. Bus. Manag. Soc. Res.*, vol. 3, no. 2, pp. 179-185, 2017, doi: 10.18801/ijbmsr.030217.20.
- [33] S. A. Lizote, M. A. Verdinelli, and S. Do Nascimento, "Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil Servants," *Rev. Adm. Pública*, vol. 51, no. 6, pp. 947-967, 2017, doi: 10.1590/0034-7612156382.
- [34] E. Gunlu, M. Aksarayli, and N. S. Percin, "Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Hotel Managers In Turkey," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 22, no. 5, pp. 693-717, 2010, doi: 10.1108/09596111011053819.
- [35] Choiriyah, Wibowo, H. Riyadi, and H. Umar, "The Influence of Competence and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Their Impact on Performance Employee (Study in PT. KAI Divre III, South Sumatera)," *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 9, no. 1, p. 174, 2019, doi: 10.5296/ijhrs.v9i1.14037.
- [36] D. U. Wahyuni, B. Christiananta, and A. Eliyana, "Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya," *Educ. Res. Int.*, vol. 3, no. 2, pp. 82-96, 2014.
- [37] K. Nath Gangai and R. Agrawal, "Job Satisfaction And Organizational Commitment: Is It Important For Employee Performance," *Int. J. Manag. Bus. Res.*, vol. 5, no. 4, pp. 269-278, 2015.
- [38] R. C. Rose, N. Kumar, and O. G. Pak, "The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performance," *J. Appl. Bus. Res.*, vol. 25, no. 6, pp. 55-66, 2009.
- [39] F. Donkor, Z. Dongmei, and I. Sekyere, "The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis," *SAGE Open*, vol. 11, no. 2, pp. 1-24, 2021, doi: 10.1177/21582440211008894.
- [40] A. Abbasi, F. Baradari, H. Shegharaji, and J. Shahraki, "Impact of Organizational Justice on Workplace Deviance with Mediating Effect of Job Satisfaction in

- SMEs of Malaysia," *Eur. J. Bus. Manag.*, vol. 12, no. 17, pp. 52–63, 2020, doi: 10.7176/ejbm/12-17-06.
- [41] N. Phina, Arinze, F. Chidi, and D. Chukwuma, "The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State," *Int. J. Contemp. Appl. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 174–194, 2018.
- [42] O. M. Karatepe, O. Uludag, I. Menevis, L. Hadzimehmedagic, and L. Baddar, "The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction," *Tour. Manag.*, vol. 27, no. 4, pp. 547–560, 2006, doi: 10.1016/j.tourman.2005.02.009.
- [43] M. K. Lumanauw, "Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 49–57, 2022, doi: 10.35130/jrimk.v6i1.182.
- [44] M. R. Shihab, W. Prahiawan, and V. Maria, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 3, pp. 5479–5492, 2022.
- [45] J. Chandra, C. F. Rostina, D. Debby, and F. Angela, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan," *Manag. Stud. ...*, vol. 3, no. 2, pp. 407–412, 2022, [Online]. Available: <https://yripipku.com/journal/index.php/msej/article/view/429%0Ahttps://yripipku.com/journal/index.php/msej/article/download/429/319>.
- [46] S. Riyadi, "Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at Senior High School (SMA) throughout the State Central Tapanuli, Sumatera," *IOSR J. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 20, no. 2, p. 52, 2015, doi: 10.9790/0837-20215257.
- [47] V. S. S. Sitio, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia," *jjrnal Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 22–37, 2021.