

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang

Siti Faiza Azzahra¹, Didi Wand², Yulaikah³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Faletahan, Kabupaten Serang, Indonesia^{1,2,3}

Email : azzahrasitifaiza@gmail.com¹, didiwand14@gmail.com², yulaikah.se@gmail.com³

*Email Korespondensi: azzahrasitifaiza@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 18-02-2026
Disetujui 28-02-2026
Diterbitkan 02-03-2026

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which work discipline and personality affect employee performance at PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang. The background of the study shows an increase in employee absenteeism, which reflects a low level of discipline, while personality aspects are also considered an important factor in supporting performance. This study uses the theory of Organizational Behavior proposed by Stephan P. Robbins in 1996. This study uses a quantitative method involving the entire population consisting of 58 permanent employees in the Production Department, through a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, documentation, and interviews. Data analysis used the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS software version 4.0. The results of the analysis show that Work Discipline has a significant influence on employee performance. This is evidenced by the results of the t-statistic value of 3.255 and p-values of 0.001, which means the value is <0.5 with an original sample of 0.410. Employee Personality has a significant influence on employee performance. This is evidenced by the p-value of 0.004, which means the value is <0.5 with the original sample of 0.349. From these results, employee personality influences employee performance. Between the two variables, work discipline provides the greatest contribution to improving performance, and simultaneously work discipline and employee personality have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Personality, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja dan kepribadian memengaruhi kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang. Latar belakang penelitian menunjukkan adanya peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan, yang mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan, sementara aspek kepribadian juga dianggap sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja. Penelitian ini menggunakan teori Perilaku Organisasi yang dicetus oleh Stephan P. Robbins pada tahun 1996. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 58 karyawan tetap di Departemen Produksi, melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software

SmartPLS versi 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil nilai t statistic sebesar 3.255 dan nilai p values sebesar 0.001 yang artinya nilai tersebut $< 0,5$ dengan originil sampel sebesar 0.410. Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p values sebesar 0.004 yang artinya nilai tersebut $< 0,5$ dengan original sampel 0.349, dari hasil tersebut maka kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Di antara kedua variabel tersebut, disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja, dan secara simultan disiplin kerja dan kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: Disiplin Kerja, Kepribadian Karyawan, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Azzahra, S. F., Wandu, D., & Yulaikah, Y. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 3546-3560. <https://doi.org/10.63822/8a4ghr57>

PENDAHULUAN

Sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi, yang ditandai dengan perubahan cepat dan signifikan, setiap organisasi atau lembaga di haruskan untuk beradaptasi dan dapat melakukan penyesuaian dalam semua aspek yang ada. Menurut (Adiwiniata, et.al., 2022) Sumber daya manusia adalah elemen paling krusial dalam sebuah organisasi karena langsung berkaitan dengan pencapaian kinerja organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah. Dalam meningkatkan kinerja, kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh, menurut (Gustinawati et al., 2022) kedisiplinan adalah bentuk kepatuhan seseorang terhadap aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mematuhi dan konsisten dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diemban dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan mampu mencapai hasil yang lebih optimal. Dengan demikian, tingkat disiplin yang baik dapat mendorong peningkatan kualitas pekerjaan serta pencapaian tujuan yang lebih sukses (C.H Dethan et al., 2023).

Berikut merupakan data absensi karyawan 2 tahun terakhir yang didapat dari PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang :

Tabel 1.

Hasil Data Absensi Periode 2023-2024 PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Rata Rata/Tahun	Absensi			Jumlah Absensi Per Tahun	Presentase
			I	S	A		
2023	58	312	15	12	18	45	14%
2024	58	312	13	17	20	50	16%

Sumber: PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang

Pada tabel 1.1 diatas, hasil data absensi menunjukkan peningkatan pada tahun 2024 dengan jumlah absensi sebanyak 50 orang dengan tingkat presentase 16%. Disebabkan oleh karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa izin dan tidak memberikan alasan yang sah sebanyak 20 orang pada tahun 2024, hal ini terjadi karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan. Selain kedisiplinan, kepribadian karyawan merupakan faktor yang harus di perhatikan oleh sebuah perusahaan. Kepribadian dapat menetapkan parameter bagi perilaku individu, mencerminkan bagaimana karyawan berperilaku baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Di lingkungan kerja, selain bakat dan minat, kepribadian juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ini karena karakteristik kepribadian dapat menentukan sejauh mana seseorang cocok dengan jenis pekerjaan tertentu. Ketidakharmonisan antara kepribadian individu dan tugas yang diberikan dapat berdampak buruk, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan atau instansi. Menurut Bari dan Matnin (2021), kinerja merupakan hasil gabungan antara motivasi dan kemampuan individu. Dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kesiapan dan kompetensi yang memadai. Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang terlihat dalam hasil kerja setiap individu, sesuai dengan peran yang dijalankan dalam perusahaan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengolahan data yang dilakukan dengan Bapak Yusril Awaludin selaku statistik PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang, bahwa telah dilakukan Performance Appraisal pada periode 2023 sampai dengan tahun 2024, diperoleh hasil kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Tabel.2
Hasil Penilaian Performance Appraisal Departemen Produksi PT
Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang Periode 2023-2024

No.	Departement	Target Pencapaian Key Performance Indicator Perusahaan	Aktualisasi
1.	<i>Production</i>	72.0	74.1
2.	<i>Quality</i>	144.00	124.23

Sumber: PT Charoen Pokphand data diolah penulis

Pada tabel 2 diatas, terlihat hasil dari KPI di PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang, KPI atau Key Performance Indicator merupakan nilai ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana dan seefektif apa pencapaian sebuah organisasi, karyawan atau proyek didalam sebuah Perusahaan. Dalam KPI diatas menunjukkan bahwa produksi telah mencapai target KPI perusahaan sedangkan kualitas belum mencapai target KPI perusahaan yang telah di tentukan. Diduga hal demikian terjadi karena kurangnya kerjasama tim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Pitaloka, Aprillia (2023) dan Jocell Vanessa (2023) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zusmati, Zoli Gemilang (2022) dan Favian Dian Pratama, Sudarwati, Raisa Ariabtul Hamidah (2023) yang menunjukkan bahwa kepribadian dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

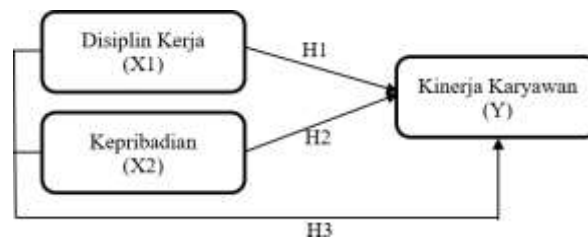
Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang menjadi dugaan disiplin kerja dan kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka untuk membuktikan kebenarannya, perlu dilakukan penelitian terkait. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang.

Teori utama (Grand Theory) dalam penelitian ini mengacu pada Organizational Behavior Theory/Teori Perilaku Organisasi yang dicetus oleh Stephen P. Robbins pada tahun 1996. Menurut Robbins dan Judge (2017:5), perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, serta struktur organisasi memengaruhi perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Adapun hipotesis penelitian ini dugaan awal adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar.1 Kerangka Teori Penelitian

Sumber: Data diolah penulis(2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengangkat hubungan antara disiplin kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai aturan perusahaan. Kepribadian mencakup karakteristik individu seperti tanggung jawab, ketelitian, dan semangat kerja. Kinerja karyawan diukur dari pencapaian target kerja dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kepribadian Karyawan. Sedangkan Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang yang terletak di kecamatan Cikeusik Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten, dengan jenis usaha berupa perternakan ayam bibit induk. Waktu pelaksanaan penelitian adalah Maret hingga Juli 2025.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merujuk pada keseluruhan elemen yang menjadi fokus studi dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam kasus ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap di Departemen Produksi PT Charoen Pokphand Jaya Farm Pandeglang sebanyak 58 orang. Karena jumlah populasi ini tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, digunakan tiga teknik utama yaitu kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Kuesioner disusun menggunakan skala likert lima poin (Simamora, 2022). Pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian terkait karyawan, analisis deskriptif membantu dalam memahami pola distribusi data sebelum melanjutkan ke tahap pengujian lebih mendalam. Dalam analisis inferensial, peneliti menerapkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan alat uji Partial Least Square (PLS).

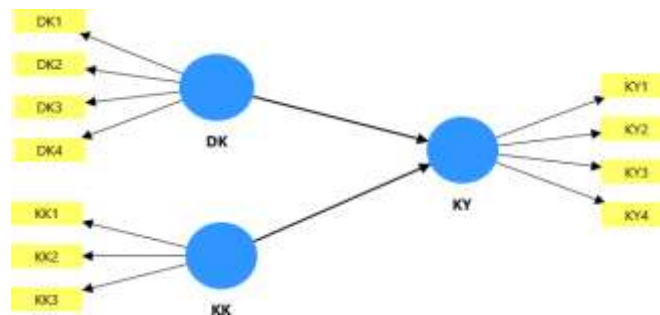
Dalam penelitian ini untuk menganalisis data, penulis menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM) yang merupakan analisis multivariat. Perangkat analisis yang dipakai dalam metode ini adalah Software SmartPLS versi 4.0. Terdapat beberapa metode yang berkaitan dengan PLS, yaitu model PLS Regression (PLS-R) dan PLS Path Modeling (PLS-PM). PLS (Partial Least Square) merupakan suatu metode analisis persamaan struktural (SEM) yang bersifat berbasis varian dan mampu secara bersamaan melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (Outer Model) serta model struktural (Inner Model).

Untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen (endogen) dan independen (eksogen) dilakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, digunakan metode bootstrapping dan aplikasi SmartPLS versi 4.0 untuk mengecek apakah terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis dalam studi ini dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil t-statistic dan p-values dengan tingkat signifikan α 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pengaruh disiplin kerja dan Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui 4 indikator yang terdiri dari 4 pernyataan. Sementara itu, Variabel disiplin kerja diukur melalui 4 indikator yang terdiri dari 4 pernyataan, dan variabel Kepribadian Karyawan memiliki 3 indikator dengan total 3 pernyataan. Sebelum melangkah ke tahap-tahap dalam metode SEM yang menggunakan Partial Least Square (PLS), berikut merupakan model structural dalam penelitian ini:

Gambar 2
Model PLS



Sumber: SmartPLS, data diolah penulis 2025

Tahap-tahap dalam analisis PLS adalah meliputi tahap model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

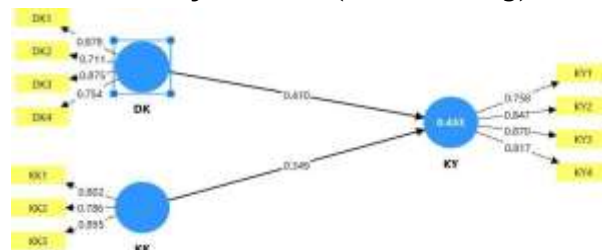
Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan menganalisis nilai validitas konvergen dan validitas diskriminan, selanjutnya diuji reabilitas. Penentuan validitas konvergen didasarkan pada nilai faktor loading. Dalam penelitian confirmatori, nilai ambang batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,7, sedangkan untuk penelitian eksplanatori digunakan batas sebesar 0,6. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas konvergen melalui faktor loading yang dilakukan dalam penelitian ini:

Gambar 3

Hasil Uji Validitas (*Outer Loading*)



Sumber: SmartPLS, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan *outer loading* diatas, indikator penelitian tersebut masing-masing memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini. Rincian nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai Loading Faktor Indicator

	Disiplin Karyawan	Kepribadian Karyawan	Kinerja Karyawan
DK1	0.878		
DK2	0.711		
DK3	0.875		
DK4	0.754		
KK1		0.802	
KK2		0.786	
KK3		0.895	
KY1			0.758
KY2			0.847
KY3			0.870
KY4			0.817

Sumber: SmartPLS, data diolah penulis 2025

Setelah menilai validitas melalui nilai *loading factor* setiap indikator, kemudian dilakukan pengujian dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing- masing konstruk. Suatu model dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

Tabel 4.
Average Variance Extrancted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
DK	0.658
KK	0.691
KY	0.683

Sumber: SmartPLS, data diolah penulis 2025

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik.

b. Discriminat Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dari variabel laten benar-benar berada satu sama lain. Suatu model dikatakan memiliki *Discriminant Validity* yang baik apabila nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya. Adapun hasil pengujian *Discriminant Validity* ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5 Validitas Deskriminan

	DK	KK	KY
DK	0.808		
KK	0.500	0.829	
KY	0.585	0.554	0.824

Sumber: SmartPls, data diolah penulis 2025

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai akar kuadrat yang kuat *AVE* di atas nilai korelasi dengan konstruk laten, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas yang baik.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Konstruksi dinyatakan memiliki reabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing konstruk melebihi angka 0,70. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai dasar untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk konstruk tersebut.

Tabel 6

Composite Reability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
DK	0.824	0.857
KK	0.772	0.789
KY	0.842	0.847

Sumber: SmartPls, data diolah penulis 2025

Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan *Crombach's Alpha* diatas 0,60. Berdasarkan hasil output dari SmartPLS pada tabel diatas, semua konstruk telah memenuhi kriteria reabilitas yang ditetapkan yaitu dengan nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan *Crombach's Alpha* lebih dari 0,60. Adapun nilai-nilai reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,857 dan nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,824. Variabel Kepribadian Karyawan (X2) memiliki nilai *reliability* sebesar 0,789 dan nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,772. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *reliability* sebesar 0,847 dan nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,842. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model ini memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan nilai ambang batas minimum yang telah diisi.

Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

a. *Q² Predictive Relevance*

Dalam analisis *partial least squares* (PLS), nilai *Q²* digunakan untuk menilai kemampuan prediktif suatu model. Jika nilai *Q²* sebesar 0,02, maka model dikategorikan memiliki *predictive relevance* yang

lemah. Nilai sebesar 0,15 menunjukkan kemampuan prediktif model berbeda pada tingkat sedang (*moderate*), sedangkan nilai Q^2 sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Maka hasil dari 0,324 termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 7
Q2 Presictive Relevance

	SSO	SSE	Q2 (=1- SSE/SSO)	
Disiplin Kerja	155.000	155.000		
Kepribadian Karyawan	110.000	110.000		
Kinerj Karyawan	142.000	114.000		
				0.196

Sumber: *SmartPLS*, data diolah penulis 2025

Hasil analisis menunjukan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,196, hal ini menunjukan bahwa model PLS memiliki *predictive relevance* sedang (*moderate*).

b. Uji Goodnes Of Fit Model

Evaluasi *goodnes of fit* pada model PLS dapat dilakukan dengan nilai SRMR. Sebuah model PLS dianggap memenuhi kriteria *goodnes of fit* apabila nilai SRMR berada dibawah 0,10, dan dikatakan memiliki *perfect fit* jika nilainya kurang dari 0,08.

Tabel 8
Hasil Uji Goodnes of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRM R	0.095	0.095

Sumber: *SmartPLS*, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.6, nilai SRMR untuk model PLS adalah 0,095. Karena nilai ini berada di bawah ambang batas 0,10, maka model PLS dinyatakan sesuai (*fit*) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

c. Uji Signifikan (Uji Parsial)

Uji signifikasi dilakukan ntuk mengetahui apakah variabel eksogen memiliki pengaruh terhadap variabel endogen. Dalam pengujian ini, hopotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho : variabel eksogen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Ha : variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria, yaitu jika nilai *p-value* < 0,05 dan nilai t-hitung > 1,696, maka Ho ditolak, hal ini menunjukan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen. sebaliknya, jika *p-values* > 0,05, maka Ho tidak ditolak, yang berarti variabel eksogen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen. Selain itu, arah pengaruh variabel eksogen

terhadap variabel endogen juga dapat diketahui melalui nilai *original sampel*. Jika nilai tersebut positif, maka hubungan tersebut bersifat negatif atau berlawanan arah.

**Tabel 9 Uji
Signifikansi**

	Orig inal sample (O)	Sam ple mean (M)	Stand ard deviat ion (ST DEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
DK -> KY	0.410	0.416	0.126	3.255	0.001
KK -> KY	0.349	0.364	0.122	2.868	0.004

Sumber: *SmartPls*, data diolah penulis 2025

Keterangan:

-DK= Disiplin Kerja

-KK= Kepribadian Karyawan

-KY= Kinerja Karyawan

Dari tabel 16 diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari hasil tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis yang dilakukan yaitu H01 tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ha1 Terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat nilai T *statistic* untuk variabel Disiplin Kerja diatas yaitu sebesar 3.255, dan pada *probability values* (p-values) bernilai kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan Ha1 dapat diterima.
2. Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap (X2) Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis yang diajukan adalah H02 tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ha2 terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai T *statistic* untuk variabel Kepribadian Karyawandiatas yaitu sebesar 2.868 dan pada *probability values* (p-Values) bernilai kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 dapat diterima.

d. Besar Pengaruh Parsial (*Effect size/F Square/F²*)

Dalam analisis Partial Least Square (PLS), uji *f square* dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh parsial dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *f* sebesar 0.02 mengindikasikan pengaruh kecil, nilai *f* sebesar 0.15 mengindikasikan pengaruh menengah, dan nilai *f* sebesar 0.35 mengindikasikan pengaruh besar. Berikut merupakan hasil dari uji *f square*:

Tabel 10 Uji *f square*

	DK	KK	KY
DK			0.222
KK			0.161
KY			

Sumber: *SmartPLS*, data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 16 diatas diperoleh hasil bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling besar yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

e. Uji Simultan

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi nilai *R square*, *R square* adalah angka yang menunjukkan seberapa signifikan pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). *R square* adalah nilai yang berada dalam rentang 0 hingga 1 yang menunjukkan seberapa kolektif variabel independen memengaruhi nilai variabel dependen. Angka *R-square* (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak dari variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

R square, yang sering disebut sebagai koefisien determinasi, mengungkapkan sejauh mana variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Terdapat tiga kategori nilai didalam nilai *R square*, menurut Chin (1998) dalam (Ghozali & Latan 2015) Kriteria nilai *R square* terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai R^2 0,67 baik 0,33 sedang dan 0,19 lemah. Berikut merupakan hasil nilai *R square* dan *R square adjusted*:

Tabel 11 Output *R square*

	R-square	R-square adjusted
KY	0.433	0.413

Sumber: *SmartPLS*, data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 17 diatas, diperoleh nilai *R square* sebesar 0.433 dan nilai *R square adjusted* sebesar 0.413 atau 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel endogen Kinerja Karyawan memiliki prediksi dalam kategori sedang, oleh karena nilai dari *R square adjusted* lebih dari 0,33. Sedangkan 58,7% merupakan nilai yang tersisa dari 41,3% bisa diperoleh dari faktor lain seperti lingkungan kerja dalam perusahaan, motivasi kerja dan beban kerja. Karena faktor tersebut mendukung pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil nilai *p values* untuk menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai *p values* sebesar 0.001 dengan original sampel sebesar 0.410, dari hasil tersebut karena nilai *p values* <0,5 dan nilai *T statistic* 3.255 >1,696 maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2: Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil nilai *p values* untuk menunjukkan pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai *p values* sebesar 0.004 dengan original sampel 0.349, dari hasil tersebut karena nilai *p values* <0.05 dan nilai *T statistic* 0.349 >1,696 maka dapat disimpulkan kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3: Disiplin Kerja dan Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Secara Simultan)

Berdasarkan nilai *R square* diatas diperoleh nilai sebesar 0.4333 dan nilai *R square adjusted* sebesar 0.413 atau 41,3%. Sedangkan 58,7% merupakan nilai yang tersisa dari 41,3% bisa diperoleh dari faktor lain seperti lingkungan kerja dalam perusahaan, motivasi kerja dan beban kerja. Karena faktor tersebut

mendukung pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dengan kategori sedang (*moderate*) karena nilai *R Square adjusted* lebih dari 0,33 dan kurang dari 0,67.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil nilai *t statistic* sebesar 3.255 dan nilai *p values* sebesar 0.001 yang artinya nilai tersebut $<0,5$ dengan originil sampel sebesar 0.410. Sehingga dari nilai tersebut maka H_1 disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zusmawati & Gemilang, Z (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja pegawai semakin baik, seperti tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran sesuai jam kerja yang ditetapkan, dedikasi dalam bekerja, kerapian dalam berpakaian, kepatuhan dalam mengikuti prosedur dan peraturan yang ada, kualitas hasil kerja, serta penggunaan fasilitas secara bertanggung jawab, maka hal itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p values* sebesar 0.004 yang artinya nilai tersebut $<0,5$ dengan original sampel 0.349, dari hasil tersebut H_2 yang menyatakan kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Fajar Pitaloka & Aprillia (2023) yang menyatakan bahwa kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin unggul sifat sifat seseorang, semakin besar pula potensi kinerjanya sebagai karyawan. Rasa ingin tahu dan ketertarikan yang mendalam dari seorang karyawan untuk mempelajari berbagai hal diluar pengetahuan yang ada dapat memengaruhi kinerja yang diperlihatkan dilingkungan kerja. Tingkat keinginan dan ketertarikan yang tinggi dari seorang karyawan untuk mempelajari ilmu pengetahuan yang baru dan berbeda akan meningkatkan performa karyawan yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepribadian karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0.433 dan nilai *R Square adjusted* sebesar 0.413 atau 41,33%. Artinya, secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dengan kategori sedang (*moderate*) karena nilai *R Square adjusted* lebih dari 0,33. Nilai 58,7% merupakan nilai yang tersisa dari 41,3% bisa diperoleh dari faktor lain seperti lingkungan kerja dalam perusahaan, motivasi kerja dan beban kerja. Karena faktor tersebut mendukung pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari nilai tersebut maka H_3 yang menyatakan disiplin kerja dan kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Favian, D. P., Sudarwati & Raisa, A. H. (2023) yang menyatakan bahwa kepribadian dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dalam bekerja serta sifat karyawan adalah dua elemen krusial yang saling berhubungan dan memiliki dampak pada kinerja secara menyeluruh. Perusahaan harus

memperhatikan kedua hal ini untuk membangun suasana kerja yang produktif, berkualitas, dan harmonis. Dengan disiplin yang tinggi dan sikap yang baik, karyawan akan lebih terdorong, memiliki rasa tanggung jawab, dan mampu menyajikan hasil kerja terbaik mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, melalui data yang diperoleh di lapangan dan pemrosesan data menggunakan *SmartPLS*, didapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis yang dilakukan yaitu H01 tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ha1 Terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat nilai *T statistic* untuk variabel Disiplin Kerja diatas yaitu sebesar 3.255, dan pada *probability values* (p-values) bernilai kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap (X2) Kinerja Karyawan (Y), hipotesis yang diajukan adalah H02 tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ha2 terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai *T statistic* untuk variabel Kepribadian Karyawan diatas yaitu sebesar 2.868 dan pada *probability values* (p- Values) bernilai kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepribadian karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0.433 dan nilai *R Square adjusted* sebesar 0.413 atau 4,133%. Artinya, secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dengan kategori sedang (*moderate*) karena nilai *R Square adjusted* lebih dari 0,33. Sehingga dari nilai tersebut maka Disiplin Kerja dan Kepribadian Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Wijaya. 2019. Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03. Yogyakarta: Innosain
- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, H. W. (2022). The influence of organizational culture and work environment toward lecturer performance with intrinsic motivation as intervening variables. *International Journal of Business, Economics & Management*, 5(4), 287-296.
- Arsani, A. M. (n.d.). *Pardomuan Robinson Sihombing, SST, M.Stat., Ade Marsinta Arsani, SST, MPMA, ME Maya Oktaviani, S.Pd., M.Pd., Ranti Nugraheni, S.Si., M.Ak. Dr. Lianna Wijaya, A.Md., S.E., M.M.S.I., Dr. Ikram Muhammad, S. Pd., M. Si.*
- Arsianto, et.al., (2025). *Kompetensi dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2
- Asir, M. (2022). *E-Book MANAJEMEN SDM* (Issue December).
- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- C.H Dethan, S., E. H. J. Foeh, J., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>

- Didi Wandu & Ahmad Maulana Hakiki (2022). pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karangayar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol.01 No.1)
- Dr. Zainudin Iba, & Aditya Wardana (2023). Metode Penelitian. EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2023 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021
- Eneng Wiliana, & Dian Aprilia Surya. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Ghozali I. dan Latan H. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gustinawati, Nuraeni, & Joni, R. (2022). PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND WORK DISCIPLINE ON negara tampaknya sulit untuk di kunci utama instansi agar dapat. *Ekonometrika: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika Pascasarjana Saburai*, 1, 327–336.
- Hery, A. (2023). *Perilaku Organisasi*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Huda, Z. E., (2023). Pengaruh Kepribadian, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anindo Multimedia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif dan Entrepreneur* (Vol. 3 No. 21)
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Irawan, Adha, S., Adiwinata, D., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletehan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Vol. 7, No. 3*. <http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12718>
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(2), 98–107. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- Khoirul Umam, M., & Abdurrokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.594>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmr6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Meidian, A., et al. (2023). The Influence of Financial Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Indah Logistik International. *International Journal of Marketing & Human Resource Research* (Vol. 4 No 4)
- Pitaloka, F., Aprillia (2023). Pengaruh Kepribadian, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Smesco Indonesia Jakarta. *Jurnal GICI* (Vol. 15 No.1)
- Pranitasari, D., & Khotimah, K., (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021
- Pratama, D. P., (2023). Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan* (Vol. 1 No. 3)

- Putra, S., Syahran Jailani, M., & Hakim Nasution, F. (2021). Penerapan Prinsip Dasar Etika Penelitian Ilmiah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27876– 27881.
- rahmadona, Yeni, A., & Sriyenti, E. (2024). Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 228–239.
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Rarung, A., et al (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi* (Vol. 2 No. 3)
- Rizky, N. J., & Soetjningsih, C. H. (2021). Kepribadian (Five Factor Model) dan Psychological Distress pada Mahasiswa Penerima dan Bukan Penerima Beasiswa. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4441>
- Empat (Edisi 16)
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Setyadi, A., et.al (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* (Vol.21 No.1)
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Stie, A., & Tansa, L. (2022). 554178-Pengaruh-Pelatihan-Kepribadian-Dan- Motiv-5295E80B (1). 1(2), 343–366.
- Suharyat, Y., Sumual, A. K., Yudaningsih, N., & Sofietje, A. (n.d.). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(01), 51–61.
- Tamin, F. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 666– 676. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.04>
- Windows, E., & Pengantar, K. (2009). *Pengolahan Data dengan Epi-Data* (Vol. 4, Issue 1).
- Zusmawati & Gemilang, Z. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pesisir Selatan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol.2 No. 2)