



PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR BERKAT SOLUSI

Jocell Vanessa

28190125@student.kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Sunter - Jakarta Utara 14350

Ponco Priyantono, S.E, M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Sunter - Jakarta Utara 14350

ABSTRAK

Berkembangnya industri Logistik di Indonesia membuat para pengusaha Logistik menghadapi persaingan bisnis. Untuk menciptakan strategi perusahaan yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan hal penting yang tidak bisa dilepaskan dari perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa tenaga manusia, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan dengan derajat dan akal tertinggi. Hal ini membuat manusia memiliki sikap dan karakter yang berbeda-beda satu sama lain. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kepribadian yang baik, salah satunya disiplin. Karyawan yang disiplin berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden. Kemudian, teknik analisis yang digunakan adalah dengan melakukan uji validitas, uji realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi berganda. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kepribadian dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Berkas Solusi.

Kata Kunci : Kepribadian, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The development of Logistics industry in Indonesia makes Logistics entrepreneurs have to face business competition. To create a good corporate strategy, qualified human resources are needed. Human resources is an important thing that can not be separated from the company. Companies can not run without human labour, because basically human is a creature of God's creation with the highest degree and reason. This thing makes every human have different attitudes and characters. Every company wants to have employees with a good personality, one of which is discipline. The discipline employees have a potential to improve company performance. This study is a field study conducted by distributing questionnaires to 40 respondents. Then, the analysis techniques used are to perform validity test, realibility test, descriptive analysis, classical assumption test, hypothesis test and multiple regression test. This study was conducted to determine whether personality and work discipline affect employee performance at PT Makmur Berkas Solusi.

Keywords: Personality, Work Discipline, Employee Performance.



A. PENDAHULUAN

Perekonomian global merupakan perekonomian yang didasarkan pada ekonomi seluruh dunia. Perekonomian global saat ini mengalami keterlambatan pertumbuhan yang diprediksi dapat mengakibatkan resesi global di tahun 2023 (*World Bank*, 2022). Menurut Budi Karya Sumadi (2022), ancaman resesi global dipercaya dapat memberikan tantangan kepada sektor logistik. Hal ini dikarenakan ancaman resesi global dapat berpengaruh terhadap menurunnya arus distribusi barang dan jasa.

Industri logistik selalu dipercaya sebagai penopang dalam perekonomian. Menurut Trian Yuserma (2022), industri logistik dipercaya telah menjadi tulang punggung perekonomian sejak tahun 1998 dikarenakan banyaknya masyarakat yang melakukan perdagangan secara nasional maupun ASEAN. Sayangnya, performa logistik Indonesia sempat mengalami fluktuasi sejak tahun 2012 dilihat dari Indonesia yang selalu berada pada posisi 50 keatas sebagai negara dengan indeks performa logistik terbaik (alphaconsulting, 2017). Seiring berjalannya waktu, industri logistik Indonesia pun mengalami perkembangan secara perlahan. Pertumbuhan industri logistik Indonesia ditandai dengan meningkatnya persentasi ekspor Indonesia per September 2020 sebesar 6,97 persen dan impor sebesar 7,23 persen (Setijadi, 2020).

Berkembangnya industri logistik di Indonesia membuat para pengusaha logistik harus menghadapi persaingan bisnis (bisnis.com, 2022). Untuk menciptakan strategi yang baik, perusahaan harus mampu menyusun rencana serta kebijakan yang efektif untuk mencapai sasaran strategis. Peran sumber daya manusia sangat besar dalam menerapkan kebijakan serta merencanakan pencapaian perusahaan (Prayetno, 2018).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia karena pada dasarnya, manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan dengan derajat dan akal yang paling tinggi. Manusia sebagai makhluk Tuhan dengan akal pikiran tertinggi, membuat manusia memiliki sikap dan karakter yang berbeda-beda satu sama lain. Perbedaan sikap dan karakter inilah yang membentuk manusia menjadi kepribadian yang mempengaruhi mereka dalam bersikap dan bertingkah laku.

Kepribadian sendiri dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Robbins & Judge Timothy, 2017). Kepribadian dalam diri seseorang berkaitan dengan karakter personal yang ditunjukkan oleh individu yang berasal dari faktor genetik, lingkungan, dan budaya (R. W. Batilmurik & SE, 2021). Kepribadian dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Oleh karena itu, untuk menempatkan seseorang yang tepat dalam suatu pekerjaan perusahaan perlu mengetahui kepribadian dari setiap orang.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kepribadian yang baik. Karyawan dengan kepribadian yang baik tentunya dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan karena pada dasarnya perusahaan dibuat atas dasar tujuan serta visi misi tertentu. Salah satu kepribadian karyawan yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan adalah kedisiplinan. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Menurut Sutrisno (2009) dalam Ferawati (2017), disiplin kerja adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Memiliki karyawan yang disiplin merupakan hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik serta sikap yang disiplin supaya kinerja mereka meningkat. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Berkat Solusi.

B. TENJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2018:143). Kepribadian juga sering dikaitkan dengan ciri-ciri yang terlihat dari setiap individu. Seperti individu dengan ciri-ciri pendiam dan suka menyendiri, maka akan dinilai sebagai seseorang dengan kepribadian pemalu. McShane & Von Glinow (2019) mengatakan kepribadian adalah pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang relatif bertahan lama pada diri individu yang dapat menjadi ciri seseorang dalam berperilaku, yang terbentuk melalui proses psikologis.

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005) dalam Agustini (2019:88) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Agustini (2019:89) disiplin kerja berarti kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama.

c. Kinerja Karyawan

Tika (2006) dalam Sopiah & Sangadji (2018:350) mengatakan kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2007) dalam Sopiah & Sangadji (2018:350) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.



C. METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Makmur Berkas Solusi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode *Non Probability Sampling*, yaitu sistem pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama di setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel yang menggunakan responden yang dipilih dengan melalui beberapa pertimbangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 40 orang. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, seluruh data akan melalui proses analisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan alat ukur yang digunakan. Apa bila instrumen yang mengukur hal yang seharusnya diukur, maka instrumen tersebut akan dinyatakan valid (Sugiyono, 2017).

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kepribadian

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepribadian (X1)	Saya merupakan orang yang kreatif dan berpikiran luas	0,694	0,312	Valid
	Saya terbuka terhadap segala masukan tentang perilaku saya di lingkungan kerja sebagai bentuk pembelajaran untuk diri saya.	0,732	0,312	Valid
	Saya merupakan orang yang mudah menyetujui pendapat orang lain.	0,634	0,312	Valid
	Saya memiliki empati yang tinggi.	0,738	0,312	Valid
	Saya merupakan seseorang yang ramah.	0,614	0,312	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	Saya merupakan seseorang yang suka bergaul.	0,572	0,312	Valid
--	---	-------	-------	-------

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Kepribadian menyatakan bahwa nilai r hitung > r tabel (0,312). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dari variabel kepribadian dinyatakan valid.

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.	0,617	0,312	Valid
	Saya melaksanakan setiap tugas dengan kemampuan yang saya miliki.	0,660	0,312	Valid
	Atasan selalu memberikan nasehat yang baik kepada saya dalam hal kedisiplinan.	0,635	0,312	Valid
	Atasan sudah menjadi contoh yang baik dan menjadi sosok teladan bagi saya dalam hal kedisiplinan.	0,688	0,312	Valid
	Saya mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan prestasi kerja yang saya hasilkan.	0,780	0,312	Valid
	Adanya balas jasa menjadi alasan untuk saya bersikap disiplin di tempat kerja.	0,673	0,312	Valid
	Peraturan perusahaan berlaku untuk setiap	0,633	0,312	Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

karyawan tanpa terkecuali.				
Saya selalu menerima perlakuan yang setara dari atasan.	0,719	0,312		Valid
Atasan memantau langsung setiap aktivitas karyawan di lingkungan kerja.	0,678	0,312		Valid
Adanya pengawasan dari atasan menjadi alasan saya bersikap disiplin.	0,689	0,312		Valid
Atasan saya selalu bersikap tegas apabila saya melanggar aturan.	0,781	0,312		Valid
Atasan yang tegas mempengaruhi saya untuk bersikap disiplin.	0,697	0,312		Valid
Saya merasa bahwa perusahaan memberlakukan sanksi yang tegas atas setiap pelanggaran.	0,708	0,312		Valid
Saya akan mendapatkan sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	0,559	0,312		Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja menunjukkan seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,312). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja valid.

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Saya merasa kualitas kerja yang saya	0,624	0,312	Valid



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Kinerja Karyawan (Y)	hasilkan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan saya.			
	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan keinginan perusahaan.	0,763	0,312	Valid
	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.	0,763	0,312	Valid
	Saya mampu melampaui target pekerjaan yang telah ditetapkan.	0,653	0,312	Valid
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,641	0,312	Valid
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan jauh sebelum <i>deadline</i> .	0,660	0,312	Valid
	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran untuk bekerja secara efektif.	0,671	0,312	Valid
	Pekerjaan saya menjadi jauh lebih efektif ketika bekerja menggunakan komputer.	0,601	0,312	Valid
	Saya mampu bekerja secara mandiri dengan mengandalkan kemampuan yang saya miliki.	0,604	0,312	Valid



	Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,626	0,312	Valid
--	---	-------	-------	-------

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan menyatakan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,312). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah data bersifat reliabel atau tidak. Ghazali (2018:46) menyatakan bahwa variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70.

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1	Kepribadian	0,746	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,911	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

3. Analisis Deskriptif

a. Identitas Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor pusat PT Makmur Berkat Solusi. Responden didominasi oleh jenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 58%. Sebagian besar karyawan berusia 20-30 tahun dengan lama masa kerja 1-5 tahun.

b. Analisis Variabel

1) Kepribadian (X1)

Skor rata-rata untuk variabel kepribadian adalah 3,98 dengan rentang skala setuju dengan *mean* (rata-rata) tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu “Saya merupakan orang yang kreatif dan berpikiran luas” dengan skor rata-rata sebesar 4,13. Sedangkan pernyataan dengan *mean* (rata-rata) terendah adalah pernyataan nomor 6 yaitu “Saya merupakan seseorang yang suka bergaul” dengan skor rata-rata sebesar 3,85. Sementara berdasarkan gambar 4.3, pernyataan nomor 6 berada di rentang skala netral mendekati setuju. Hal ini berarti rata-rata karyawan PT Makmur Berkat Solusi merupakan orang yang suka bergaul, namun terdapat beberapa karyawan yang masih menahan diri untuk bergaul.

2) Disiplin Kerja (X2)

Skor rata-rata untuk variabel disiplin kerja adalah 4,00 dengan rentang skala setuju dengan *mean* (rata-rata) tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu “Saya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan” dengan skor rata-rata sebesar 4,30. Sedangkan pernyataan dengan *mean* (rata-rata) terendah adalah pernyataan nomor 9 yaitu “Atasan memantau langsung setiap aktivitas karyawan di lingkungan kerja” dengan skor rata-rata sebesar 3,65. Sementara berdasarkan gambar 4.4, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan nomor 9 berada di rentang skala netral mendekati setuju. Artinya, atasan PT Makmur Berkas Solusi memantau langsung aktivitas karyawan di lingkungan kerja, namun tidak rutin dan tidak memantau secara detail setiap aktivitas karyawan.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Skor rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 4,02 dengan rentang skala setuju dengan *mean* (rata-rata) tertinggi adalah pernyataan nomor 10 yaitu “Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan” dengan skor rata-rata sebesar 4,38. Sedangkan pernyataan dengan *mean* (rata-rata) terendah adalah pernyataan nomor 2 “Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan keinginan perusahaan” dan pernyataan nomor 4 “Saya mampu melampaui target pekerjaan yang telah ditetapkan” dengan skor rata-rata sebesar 3,80. Sementara berdasarkan gambar 4.5, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan nomor 2 dan 4 berada di rentang skala setuju. Artinya, rata-rata karyawan PT Makmur Berkas Solusi merasa telah menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan keinginan perusahaan dan mampu melampaui target pekerjaan yang ditetapkan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data berdasarkan variabel pengganggu atau residual dalam model regresi.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

N	Sig (2-tailed)	Keterangan
40	0,200	Residual data normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperlihatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) untuk uji normalitas adalah 0,200. Hal ini berarti residual data dianggap normal dikarenakan nilai Sig > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Statistics VIF	Keterangan
Kepribadian (X1)	5,739	Tidak terjadi multikolinearitas.
Disiplin Kerja (X2)	5,739	Tidak terjadi multikolinearitas.

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperlihatkan bahwa nilai VIF untuk uji multikolinearitas variabel Kepribadian dan Disiplin Kerja adalah 5,739. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dikarenakan nilai VIF < 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Tabel 7

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,233	Tidak terjadi heterokedastisitas.
Disiplin Kerja (X2)	0,195	Tidak terjadi heterokedastisitas.

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperlihatkan bahwa nilai Sig untuk variabel Kepribadian adalah 0,233 dan untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Sig 0,195. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dikarenakan nilai Sig > 0,05.

5. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk memperkirakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan mencari tahu arah hubungan variabel dependen dan independent.

Tabel 8

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	β	<i>Standard Error</i>
Constant	3,301	2,150
Kepribadian	1,217	0,202
Disiplin Kerja	0,117	0,091

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 29,933 + 0,393X_1 + 0,044X_2 + e$$



Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai Konstanta diperoleh sebesar 3,301. Artinya, apabila variabel Kepribadian dan Disiplin Kerja dianggap konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah 3,301.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepribadian adalah 1,217. Artinya, apabila variabel kepribadian mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,217.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,117. Artinya, apabila variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,117.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka model penelitian layak untuk digunakan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > 0,05 maka model penelitian tidak layak untuk digunakan.

Tabel 9
Hasil Uji F

F Hitung	Sig	F Tabel	Hasil
160,396	0,000	3,25	Model penelitian layak digunakan.

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperlihatkan bahwa hasil F hitung > F tabel (3,25) serta nilai Sig < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji T)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji T yaitu apabila nilai Sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Sig > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Hasil
Kepribadian (X1)	6,284	2,026	0,000	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	1,291	2,026	0,205	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig untuk variabel Kepribadian sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya variabel kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai Sig untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,205 > 0,05 yang artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



7. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	0,947	0,897	0,891	1,763

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai Koefisiensi Determinasi (*R Square*) adalah 0,897. Artinya, variabel Kepribadian dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,7% sedangkan sisa sebesar 10,3% (100% - 89,7%) dipengaruhi oleh variabel lain.

E. PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang dengan jumlah responden laki-laki sebesar 42% atau sebanyak 17 orang dan jumlah responden wanita sebesar 58% atau sebanyak 23 orang. Rata-rata karyawan berusia 20-30 tahun yang artinya merupakan kelompok usia produktif. Rata-rata karyawan memiliki lama masa kerja selama 1-5 tahun.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kepribadian yang dimiliki oleh para karyawan PT Makmur Berkas Solusi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T.Fau (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, disiplin di lingkungan kerja tetap harus diperhatikan oleh pihak atasan dan karyawan karena dengan bersikap disiplin, karyawan akan dianggap profesional dan mampu bekerja dan bersikap sesuai peraturan perusahaan yang berlaku. Selain itu, menurut beberapa penelitian terdahulu seperti menurut Faisal Widya Pramana (2022) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.



F. KESIMPULAN

1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka simpulan yang dapat diambil adalah:

- a. Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Berkat Solusi dengan hasil uji T menyatakan bahwa nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $T \text{ Hitung } (6,284) > T \text{ Tabel } (2,026)$.
- b. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Berkat Solusi dengan hasil uji T menyatakan bahwa nilai $\text{Sig } 0,205 > 0,05$ dan nilai $T \text{ Hitung } (1,291) < T \text{ Tabel } (2,026)$.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis antara lain:

- a. Saran untuk karyawan
Diharapkan untuk seluruh karyawan dapat menjaga sikap di lingkungan kerja demi keberlangsungan perusahaan. Karyawan harus memiliki kemauan untuk bergaul dengan atasan dan sesama karyawan karena jika karyawan memiliki sikap mudah bergaul pastinya memiliki kesempatan untuk memperluas *networking*.
- b. Saran untuk perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan perhatian dan menjalin komunikasi rutin kepada karyawan agar para karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan lebih mudah untuk bergaul. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi masalah karyawan yang sulit bergaul atau bersosialisasi adalah dengan mengadakan *Gathering* pada saat musim liburan. Selain memberikan *refreshing* untuk karyawan, kegiatan *gathering* juga berguna untuk menjalin hubungan yang lebih akrab antara karyawan dengan pihak atasan maupun dengan sesama karyawan.
- c. Saran untuk peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain dalam meneliti Kinerja Karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Apabila peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator lain untuk meneliti atau menggunakan metode lain seperti wawancara agar jawaban yang didapatkan dari responden dapat lebih akurat dibandingkan jawaban yang didapatkan dari angket kuesioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

Berdasarkan Buku

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. Tersedia dari <http://digilib.unimed.ac.id/40887/1/fulltext.pdf>
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McShane, S. dan Mary Von Glinow (2019). *M:Organizational Behavior* (4th ed.). United States: McGraw-Hill. Tersedia dari libgen.is.
- Robbins, S. P. dan Timothy Judge (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson. Tersedia dari libgen.is.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sopian dan Etta Mamang Sangadji (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Berdasarkan Jurnal

- Aulia, V & Trianasari (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit *Spa'n Resort Lovina. JMPP*, 4(1), 21-34. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/29577>
- Fatmala dkk. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 66-76. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/108>
- Ferawati, Apfia (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1). <https://media.neliti.com/media/publications/53824-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-k.pdf>
- Indrastuti, Sri (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 98-107. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8376>
- Pranasari, Diah & Khusnul Kotimah (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38. <http://repository.stei.ac.id/4602/1/Analisis%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan.pdf>
- Wau, Jelaskan & Samalua Waoma & Ferdinand T. Fau (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195>



Zusmawati & Gemilang Z. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah dan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1332-1342. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/162/110>

Berdasarkan Skripsi

Edalsyah, Mury T.F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Indonesia. (Skripsi, *Kwik Kian Gie School of Business*, 2020). Diakses dari <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1044/>

Nurfadila (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT Menara Phinisi Hotelindo di Kota Makassar. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021). Diakses dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/25829-Full_Text.pdf

Pramana, F.W. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Batik Tulis Banteng Desa Bumiaji Kota Batu. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2022). Diakses dari <https://eprints.umm.ac.id/84296/>

Berdasarkan Website

Altha Consulting (2017). "Menjawab Tantangan Isu Logistik Nasional Melalui Pembinaan Tata Kelola dan Otomatisasi Sistem di Pelabuhan." Diakses Pada Desember 2022, dari <http://althaconsulting.blogspot.com/2017/06/menjawab-tantangan-isu-logistik.html>

Angkasa Pura Logistics (2020). "Sektor Logistik Indonesia Mulai Pulih, Ini Tandanya." Diakses pada Desember 2022, dari <https://www.aplog.co/index.php?r=news%2Fdetail&id=sektor-logistik-indonesia-mulai-pulih-ini-tandanya>

Antara (2022). "Asperindo: Industri logistik dapat jadi tulang punggung perekonomian." Diakses pada Desember 2022, dari <https://www.antaraneews.com/berita/3036689/asperindo-industri-logistik-dapat-jadi-tulang-punggung-perekonomian>

Azizah, Lely (2021). Gramedia Blog. "Tipe Kepribadian Manusia: Pengertian, Ciri, Tipe, Konsep, dan Fungsinya." Diakses pada Desember 2022, dari <https://www.gramedia.com/best-seller/tipe-kepribadian-manusia/>

Databoks (2019). "Di Tingkat ASEAN, Daya Saing Logistik Indonesia Peringkat ke 5." Diakses pada Desember 2022, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/03/08/di-tingkat-asean-daya-saing-logistik-indonesia-peringkat-ke-5>

Pratama, W.P. (2022). *Bisnis.com*. "Bank Dunia Beri Peringatan, Kondisi Ekonomi Global Mengerikan!" Diakses pada Desember 2022, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220919/9/1578974/bank-dunia-beri-peringatan-kondisi-ekonomi-global-mengerikan>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Kwik Kian Gie School of Business



Puspa, Anisa W. (2022). *Bisnis.com*. "Persaingan Makin Sengit, Membedah Strategi Bisnis Logistik di Indonesia." Diakses pada Desember 2022, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220221/98/1503146/persaingan-makin-sengit-membedah-strategi-bisnis-logistik-di-indonesia>

Rabbi, Cahya P.A. (2021). *Katadata.co.id*. "Industri Logistik Tumbuh 40% Selama Pandemi Covid-19." Diakses pada Desember 2022, dari <https://katadata.co.id/safrezifitra/berita/60e6bc288f45c/industri-logistik-tumbuh-40-selama-pandemi-covid-19>

Santoso, Joseph T. (2022). *Universitas Stekom*. "Hubungan di Tempat Kerja Memengaruhi Sikap Kerja Karyawan." Diakses pada Januari 2023, dari <https://stekom.ac.id/artikel/hubungan-di-tempat-kerja-memengaruhi-sikap-kerja-karyawan>

Saputra, Dany (2022). *Bisnis.com*. "Menhub Blak-Blakan Ungkap Tantangan Sektor Logistik di 2023." Diakses pada Desember 2022, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221108/98/1596044/menhub-blak-blakan-ungkap-tantangan-sektor-logistik-di-2023>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah diterima dari

Nama Mahasiswa / I : Jocell Vanessa

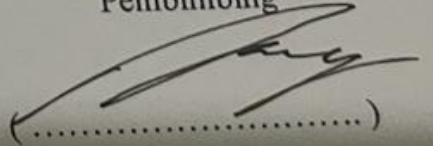
NIM : 28190125 Tanggal Sidang : 14 April 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Berkat
Solusi

Jakarta, 14 / Apr / Mei 20 23

Mahasiswa/I

Pembimbing


(.....)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI KKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI KKG.