

---

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG

---

**Amir Hamzah<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Padang sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) SmartPLS 3. Penyebaran kuesioner sebanyak 40 indikator pertanyaan. Dilakukan uji validitas dan realibilitas menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Karakteristik Individu sebanyak 0,793 nilai reliabilitas 0,975, Disiplin Kerja 0,803 nilai reliabilitas 0,976, Kinerja Karyawan 0,722 nilai reliabilitas 0,963, Motivasi Kerja 0,790 nilai reliabilitas 0,974. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kontribusi variabel Karakteristik individu dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja 94,4% Kontribusi variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 77,9%.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Karakteristik individu, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

---

### **1. Pendahuluan**

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

---

<sup>1</sup> Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang; [amirhamzahhh29@gmail.com](mailto:amirhamzahhh29@gmail.com)

PT Semen padang adalah perusahaan pabrik semen pertama di Indonesia. Awal didirikan pada tanggal 18 maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch IndischePortland Cement Maatscappij (NV NIPCM). Kemudian pada tanggal 5 Juli 1958, perusahaan dinasionalisasi oleh pemerintah Republik Indonesia dari pemerintah Belanda. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan tujuan organisasi tersebut maka dibutuhkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Adapun permasalahan yang terjadi pada Departemen SDM PT Semen padang yang dialami oleh karyawan ialah disiplin kerja dan motivasi yang diakibatkan karena perbedaan karakteristik individu setiap karyawan. Akibat dari permasalahan tersebut hampir setiap tahun kinerja karyawan menurun dan kurang optimal.

Pencapaian target dari setiap indikator cenderung fluktuatif (naik turun). Pada indikator orientasi pelayanan pada tahun 2021 sebanyak 92% lalu mengalami penurunan pada tahun 2022 90% dan tahun 2023 90%. Kemudian indikator integritas pada tahun 2021 94% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 95% dan tahun 2023 95%. Sedangkan pada indikator komitmen pada tahun 2021 90% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 90% dan tahun 2023 90%. Pada indikator kerja sama tahun 2021 95% dan mengalami penurunan pada tahun 2022 94% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 95%. Sedangkan pada indikator disiplin pada tahun 2021 92% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 90% dan tahun 2023 95%.

Kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Semen Padang dinilai dari beberapa indikator dimana masih banyak mengalami penurunan dan belum mencapai target. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan Departemen SDM PT Semen Padang juga dapat diukur dengan penyelesaian tugas, peran dan fungsinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah karakteristik individu, kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan dan motivasi kerja yang membuat kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

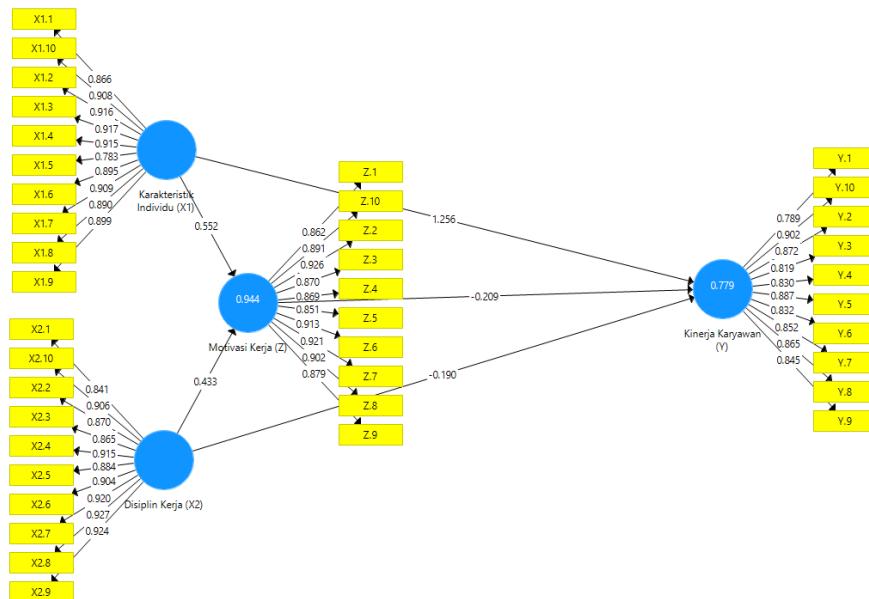
## 2. Metodologi

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif, menurut (Parsidi, 2021) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filosofis positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) SmartPLS 3. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan.

### **3. Hasil**

#### **Pengujian Outer Model**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7. diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. Hasil Outer Loading**

#### **Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 1:

**Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Karakteristik Individu (X1)	0,793
Disiplin Kerja (X2)	0,803
Kinerja Karyawan (Y)	0,722
Motivasi Kerja (Z)	0,790

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### **Penilaian Reliabilitas (*Cronbach'sAlpha*)**

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Nilai Reliabilitas**

Konstruk ( Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,971	0,975	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,973	0,976	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,963	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Z)	0,970	0,974	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2024)

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

Berdasarkan gambar struktur outer loading di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Motivasi Kerja =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Motivasi Kerja = 0,552 X1 + 0,433 X2

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = 1,256 X1 - 0,190 X2 - 0,209 Z

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square :

**Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,944	0,941
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,761

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2024)

Pada tabel 3 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,944 atau sebesar 94,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja. sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstrak kinerja Karyawan sebesar 0,779 atau sebesar 77,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan

konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*,

**Tabel 4. Nilai Path Coefficient dan Result Path Analysis**

<b>Hubungan Langsung</b>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Karakteristik Individu => Motivasi Kerja	0,552	0,565	0,112	4,921	<b>0,000</b>
Disiplin Kerja => Motivasi Kerja	0,433	0,418	0,115	3,783	<b>0,000</b>
Karakteristik Individu => Kinerja Karyawan	1,256	1,129	0,545	2,305	<b>0,022</b>
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	-0,190	-0,164	0,351	0,542	<b>0,588</b>
Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	-0,209	-0,080	0,402	0,521	<b>0,603</b>
Karakteristik Individu => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	-0,116	-0,029	0,227	0,509	<b>0,611</b>
Disiplin Kerja => Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	-0,091	-0,052	0,180	0,503	<b>0,615</b>

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

## **4. Pembahasan**

Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja PT. Semen Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Karakteristik Individu maka Motivasi Kerja akan semakin meningkat. Dimana karakteristik individu penting karena setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda-beda.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Motivasi Kerja akan semakin meningkat. Dimana disiplin kerja merupakan faktor utama dan peran penting yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Karakteristik Individu maka Kinerja Karyawan akan semakin

meningkat. Dimana karakteristik individu penting karena setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik individu dapat memberikan manfaat.

Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan, dan tidak selalu Disiplin Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya Kinerja Karyawan. Dimana disiplin kerja merupakan faktor utama dan peran penting yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang Hipotesis H5 dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan, dan tidak selalu Motivasi Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya Kinerja Karyawan. Dimana motivasi kerja penting bagi karyawan yang ingin bertahan, mengembangkan, atau naik jenjang karier.

Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, dan tidak selalu Karakteristik Individu menjadi tolak ukur meningkatnya Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dimana karakteristik individu penting karena setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik individu dapat memberikan manfaat.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Semen Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, dan tidak selalu Disiplin Kerja menjadi tolak ukur meningkatnya Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dimana disiplin kerja merupakan faktor utama dan peran penting yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

## 5. Kesimpulan

### Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.

6. Motivasi Kerja tidak memediasi Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Semen Padang: Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PT. Semen Padang dapat meningkatkan: Karakteristik Individu melalui peningkatan Kemampuan, nilai, sikap, minat. ; Disiplin Kerja melalui peningkatan kehadiran, kepatuhan pada peraturan, tanggu jawab, bekerja etis. ; Motivasi Kerja melalui peningkatan daya pendorong, kerelaan, membentuk keahlian, kewajinan, tujuan.

**Daftar Pustaka**

- Alim. 2020. "Tinjauan Pustaka. Kinerja Karyawan." *repository radenpatah.ac.id*.
- Athar, H. S. . 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 5(1): 57–64.
- Riadi, Muchlisin. 2019. "Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi." *Manajemen*.
- \_\_\_\_\_. 2020. "Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran Dan Manfaat)." *KajianPustaka.com*.