

## Pengaruh Kepribadian, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anindo Multimedia

Elida Zia'ul Huda<sup>1</sup>, Dian Noor Citra Perdana<sup>2</sup>, Sri Isfantin Puji Lestari<sup>3</sup>, Agus Triatmono<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, STIE Wijaya Mulya Surakarta, Surakarta

<sup>1</sup>[elidaziaulhuda@gmail.com](mailto:elidaziaulhuda@gmail.com)

<sup>2</sup>[diandnc@gmail.com](mailto:diandnc@gmail.com)

<sup>3</sup>[sriisfantinpujilestari@gmail.com](mailto:sriisfantinpujilestari@gmail.com)

<sup>4</sup>[agustri190167@gmail.com](mailto:agustri190167@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan, karakteristik pribadi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Anindo Multimedia di Kota Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah data mentah melalui kuesioner. Anindo Multimedia di Kota Sukoharjo memiliki sekitar 54 pegawai yang terlibat dalam penelitian ini. Sampel termasuk 54 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS. Metode analisis data: (1) pengujian alat penelitian yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, (2) pengujian hipotesis klasik, meliputi multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas. (3) Uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji T, uji F serta uji R<sup>2</sup>. penelitian menunjukkan Pengaruh positif kepemimpinan, karakteristik pribadi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, karakteristik individu, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This study was done to find out the impact of leadership, personal characteristics, and work discipline on the performance of employees of Anindo Multimedia in Sukoharjo. This study is a primary data retrieval by questionnaire. Anindo Multimedia Sukoharjo has a maximum of 54 employees. The sample includes 54 respondents. Data analysis method using SPSS. Data analysis methods use (1) research instrumentation tests, i.e. validity and reliability tests; (2) classical acceptance tests, i.e. multicollinearity test, autocorrelation, heteroscedasticity, normality. (3) Hypothesis test. That is a multiple regression test, t-test, F-test, and R<sup>2</sup>-test. Research results show that leadership, personal characteristics, and work discipline influence employee performance.*

**keyword:** leadership, personal characteristics, work discipline, and employee performance.

### PENDAHULUAN

Perusahaan mengharapkan kinerja tertinggi dari karyawannya. Produktivitas keseluruhan perusahaan meningkat, memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara global. Para pekerja diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan efisien dan efektif. Keberhasilan pekerja dapat diukur dengan metrik seperti kepuasan pelanggan, penurunan keluhan, dan mencapai tujuan maksimal. Oleh karena itu, di setiap perusahaan terdapat peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk di level manajemen.

Anindo Multimedia mempekerjakan karyawan untuk tugas mereka masing-masing. Tidak semua karyawan melakukan pekerjaan yang berkualitas atau melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil kerja yang baik juga didukung oleh karakteristik masing-masing individu dan kedisiplinan karyawan. Anindo Multimedia yang berlokasi di Jl. Pemuda No. 67, Jetis, Kec. Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo selalu berusaha untuk menjaga kepercayaan konsumen dalam produksi digital printing seperti cetak stiker, cetak poster, stiker Bontac, stiker vinyl, kertas ritme atau HVS dan kertas seni cetak. Peran dan kinerja karyawan dapat membangun kepercayaan konsumen. Karena jika kinerja karyawan baik dan memuaskan maka konsumen akan percaya dan loyal.

I Gede et al (2022) menemukan bahwa kepemimpinan dan karakteristik individu memiliki dampak yang menguntungkan bagi karyawan. Sudung Simatupang (2021) mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, pandangan yang berbeda

juga dikemukakan oleh Dinar Kridharta (2020) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu tidak memainkan peran dalam kinerja mereka. Selain itu, Indra Marjaya (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TEORI

### Kinerja karyawan

Secara bahasa, kekuasaan berasal dari kata kekuasaan. Seperti dijelaskan dalam (Mangkunegara, 2017), kata “kinerja” diambil dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (prestasi kerja atau kegiatan yang benar-benar dapat digapai oleh seorang individu), yaitu dari hasil kualitatif dan kuantitatif yang karyawan dicapai dalam pekerjaan yang dilakukan. Tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

### Karakteristik individu

Elemen paling utama dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, yang mengandalkan energi, kemampuan, inovasi, dan partisipasi mereka untuk menjaga kelangsungan organisasi. Walaupun setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda (Kadir, 2020). “Bahkan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari karakteristik individu yang dimilikinya”. Karakteristik individu mencakup beberapa faktor seperti minat, keterampilan, tingkat pendidikan, serta pengalaman kerja. Minat didefinisikan sebagai perilaku yang memicu kesenangan seseorang terhadap objek atau gagasan tertentu, yang diikuti oleh perasaan bahagia serta kecenderungan mencari objek yang diminati. Syofiatul Hidayah (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu.

$H^1$  = Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan

### Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai karakter pemimpin dan juga merupakan ciri khas dari setiap individu. (Mohammadi et al., 2017). “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk menggapai visi dan misi organisasi” (Hidayah, 2021). Delvina (2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H^2$  = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

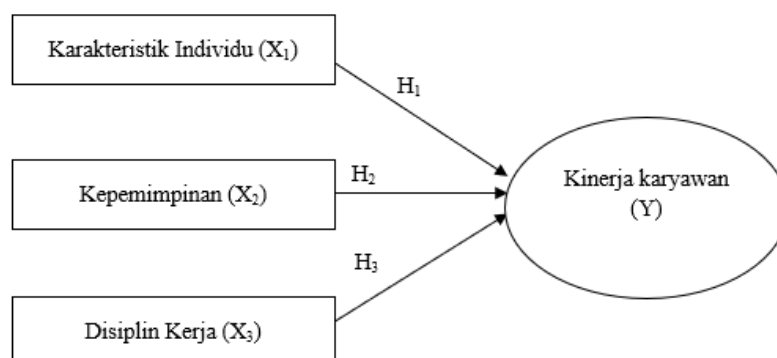
### Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2021:103), disiplin kerja adalah tingkah laku menurut peraturan yang dibuat oleh seseorang, kebiasaan atau sikap kerja yang telah ditetapkan, serta tingkah laku dan kegiatan menurut peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis. Disiplin merupakan komponen penting atau faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sudung Simatupang (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja.

$H^3$  = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat ditunjukkan pada diagram berikut: :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode untuk mendapatkan data primer. Populasi Anindo Multimedia Sukoharjo tak kurang dari 54 orang. Sampel meliputi 54 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS. Metode Analisis Data: (1) Uji instrumen penelitian meliputi Uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, terdiri dari Uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas. (3) Uji hipotesis meliputi uji regresi linier berganda, uji T, F dan R<sup>2</sup>.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian
  - a. Uji Validitas

Dalam penelitian, survey dianggap sah bila pertanyaan dapat mencerminkan apa yang diukur dalam kuesioner. *SPSS 19 for window* digunakan untuk menguji hal ini sehingga dapat ditemukan nilai r<sub>hitung</sub> bagi setiap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Dilakukan pengujian tersebut untuk menjamin keabsahan data yang dikumpulkan. Validitas dari suatu pertanyaan dapat diukur berdasarkan perbandingan antara r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub>. Jika nilai r<sub>hitung</sub> lebih dari nilai r<sub>tabel</sub>, maka pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, apabila nilai r<sub>hitung</sub> kurang dari nilai r<sub>tabel</sub>, maka pertanyaan dianggap tidak valid. Presentasi hasil uji validitas sebagai berikut:

- 1) Validitas item pertanyaan untuk variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>)  
Variabel karakteristik individu meliputi empat item pertanyaan. Uji validitas menerapkan metode "one-shot" dengan mengkomparasikan r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub>. Hasilnya tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 1.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>)

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1_1	0,326	0,268	Valid
X1_2	0,720	0,268	Valid
X1_3	0,540	0,268	Valid
X1_4	0,610	0,268	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dalam menjelaskan variabelnya, item-item pertanyaan yang memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih dari r<sub>tabel</sub> memiliki validitas yang baik. Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa keempat item pertanyaan karakteristik individu memiliki validitas yang valid.

- 2) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)  
Terdapat lima item pertanyaan yang dijadikan sebagai variabel penelitian untuk kepemimpinan. Untuk uji validitas digunakan *one shot methods*, di mana nilai r<sub>hitung</sub> dibandingkan dengan r<sub>tabel</sub> dan hasilnya tetap sama dengan yang diharapkan. Hasil pada tabel berikut :

Tabel 2

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2_1	0,422	0,268	Valid
X2_2	0,562	0,268	Valid
X2_3	0,608	0,268	Valid
X2_4	0,670	0,268	Valid
X2_5	0,807	0,268	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dalam analisis korelasi, item pertanyaan yang menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang melebihi nilai r<sub>tabel</sub> dikategorikan sebagai item pertanyaan yang valid. Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa kelima item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang valid.

- 3) Validitas item pertanyaan untuk disiplin kerja ( $X_3$ )  
 Variabel disiplin kerja meliputi 6 item kuesioner. Proses validasi dilakukan dengan mengaplikasikan metode *one shot*, di mana nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dari tabel yang tertera, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel  
 disiplin kerja ( $X_3$ )

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3_1	0,491	0,268	Valid
X3_2	0,518	0,268	Valid
X3_3	0,522	0,268	Valid
X3_4	0,620	0,268	Valid
X3_5	0,692	0,268	Valid
X3_6	0,627	0,268	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dalam analisis data, item-item pertanyaan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  menunjukkan bahwa item tersebut valid. Hal ini terlihat dari hasil pada Tabel 7 yang menunjukkan bahwa keenam item pertanyaan yang diamati semuanya valid dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

- 4) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)  
 Terdapat empat item pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Validitasnya diuji melalui *one shot methods* dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Berikut merupakan hasil pengujian terdapat pada Tabel 8.

Tabel 4  
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel  
 Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y_1	0,418	0,268	Valid
Y_2	0,363	0,268	Valid
Y_3	0,565	0,268	Valid
Y_4	0,473	0,268	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dalam penjelasan variabel, item pertanyaan yang valid adalah item-item pertanyaan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Kinerja karyawan yang diukur dengan empat item pertanyaan menunjukkan nilai validitas yang tinggi, seperti yang terlihat pada Tabel 7.

b. Uji Reliabilitas

Pertanyaan dalam kuesioner dianggap reliabel apabila respons individu terhadap pertanyaan tersebut konsisten. Untuk mengevaluasi ketepatan suatu pertanyaan, dapat menggunakan aplikasi komputer *SPSS 19 for windows* sehingga didapatkan nilai *cornbach alpha* untuk setiap variabel penelitian. Nilai ini digunakan sebagai indikator untuk menilai reliabilitas suatu kuesioner. Hasil dari sebuah percobaan dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* >  $r_{tabel}$  0,6 (Ghozali, 2005: 12). Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas :

Tabel 12  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	0,739	0,60	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,819	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil penelitian yang dicantumkan, terlihat bahwa variabel-variabel yang disebutkan menunjukkan hasil yang reliabel. Hasil menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha memiliki angka lebih dari 0,60 untuk setiap variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada data dalam penelitian guna mengevaluasi apakah distribusinya berada pada distribusi normal atau tidak. Uji tersebut dilakukan dengan menerapkan suatu metode.

Tabel 13  
 Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	54
<i>Normal Mean</i>	.0000000
<i>Parameters<sup>a,b</sup> Std. Deviation</i>	1.16571942
<i>Most Extreme Absolute</i>	.112
<i>Differences Positive</i>	.112
<i>Negative</i>	-.103
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.826
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.502

. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,502 yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai alpha (0,05). Sehingga data yang diperoleh dapat dianggap terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan di mana beberapa variabel bebas dalam sebuah model regresi memiliki hubungan yang kuat antara satu sama lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan kuat antara variabel bebas dalam model. Variabel yang tidak menyebabkan multikolinieritas dikenali melalui nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Dengan demikian, pengujian tersebut penting untuk memastikan keandalan hasil analisis regresi.

Dalam studi ini, dilaporkan nilai-nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* yang ditemukan seperti pada Tabel di bawah:

Tabel 14  
 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Karakteristik Individu	0,894	1,118
Kepemimpinan	0,896	1,116
Disiplin Kerja	0,972	1,029

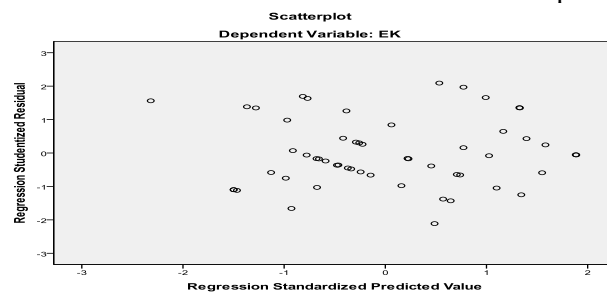
Sumber: Data primer yang diolah

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil yang ditampilkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel-variabel seperti karakteristik individu, kepemimpinan, dan disiplin kerja melebihi ambang batas 0,10. Terjadi ketiadaan multikolinieritas karena nilai *VIF* untuk variabel karakteristik individu, kepemimpinan, dan disiplin kerja rendah, yaitu kurang dari 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan guna mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat heteroskedastisitas dari varian residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Grafik pola penyebaran titik pada scatterplot, yang ditunjukkan pada Gambar 4, menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 3  
Grafik Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah

Dari grafik scatterplot yang tertera, terlihat bahwa penyebaran titik tidak membentuk kecenderungan tertentu. Oleh karena itu, diperoleh hasil bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

d. Uji Autokorelasi

Dalam model klasik linier, diasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi atau hubungan urutan antara distribusi atau gangguan yang dimasukkan dalam fungsi regresi. Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antara waktu atau tempat terdekat dalam serangkaian observasi. Uji Durbin Watson digunakan untuk menguji apakah ada autokorelasi dalam data yang berbentuk time series atau cross sectional. Autokorelasi dapat terjadi dalam data yang berurutan dalam waktu atau terletak berdekatan secara spasial, dan uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mendeteksi keberadaannya.

Jika DW-test nilainya berada di antara d dan (4-d), maka tidak terdapat autokorelasi pada model.

Tabel 15  
Hasil Pengujian Autokorelasi  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.450	1.200	1.853

a. Predictors: (Constant), DK, K, KI

b. Dependent Variable: EK

Hasil output menunjukkan bahwa DW memiliki nilai sebesar 1,853. Untuk menguji signifikansi dari nilai ini, perlu dilakukan perbandingan nilai tabel signifikansi 5%, dan jumlah sampel N sebesar 54 serta jumlah variabel independen K=3 yang menghasilkan nilai dU sebesar 1,680. Berdasarkan nilai DW sebesar 1,853 yang melebihi batas atas dU yang sebesar 1,680 dan kurang dari batas bawah (4-dU) yaitu 2,320, maka tidak terdapat autokorelasi pada data tersebut.

3. Uji Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression analysis*).

Dalam melakukan analisis regresi linier berganda, digunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 19 for Windows untuk melakukan perhitungan secara otomatis. Berikut ini adalah hasil yang didapatkan dari analisis regresi linier berganda :

Tabel 16  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.896	1.967		2.489	.016
	KI	.126	.092	.148	1.378	.174
	K	.373	.069	.580	5.392	.000
	DK	.089	.050	.183	1.772	.082

a. Dependent Variable: EK

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 11 di atas, maka persamaanya adalah :

$$Y = 4,896 + 0,126X_1 + 0,373X_2 + 0,089X_3 + e$$

Dalam persamaan menunjukkan hasil sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi Karakteristik Individu ( $X_1$ ) = 0,126 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, saat karakteristik individu meningkat, kinerja karyawan juga meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap/tidak berubah.
- 2) Kepemimpinan ( $X_2$ ) = 0,373 mengindikasikan adanya dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna apabila ada peningkatan pada variabel kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula, dengan tetap diasumsikan variabel independen lainnya tidak berubah.
- 3) Disiplin kerja ( $X_3$ ) = 0,089 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja para karyawan. Apabila tingkat disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, dengan asumsi bahwa faktor-faktor independen lainnya tetap dipertahankan.

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Data uji t menunjukkan hasil seperti pada tabel di bawah:

Tabel 17

Uji t

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.896	1.967		2.489	.016
	KI	.126	.092	.148	1.378	.174
	K	.373	.069	.580	5.392	.000
	DK	.089	.050	.183	1.772	.082

a. Dependent Variable: EK

Sumber : data primer yang diolah

- 1) Dari hasil analisis regresi, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 1,378. Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,174 yang lebih besar dari alpha (0,05). Disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2) Dari hasil analisis regresi, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 5,392 > 2,008 dan nilai signifikansinya (Sig.) 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 1,772 < 2,008 dan nilai signifikansinya (Sig.) 0,082 > 0,05. Disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan.

c. Uji F

Uji signifikansi terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan menggunakan uji F atau *overall test model*. Jika nilai signifikansi hasil pengujian tersebut kurang dari 0,05, maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini, semua variabel bebas dievaluasi secara bersama-sama tanpa terkecuali.

Berikut merupakan hasil dari uji ketepatan model (uji F/*overall test*) :

Tabel 18

Hasil Uji F

*ANOVA<sup>b</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.812	3	22.271	15.461	.000 <sup>a</sup>
	Residual	72.022	50	1.440		
	Total	138.833	53			

a. Predictors: (Constant), DK, K, KI

b. Dependent Variable: EK

Dari tabel anova yang tertera, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,461 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang masih kurang dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$ . Sehingga variabel karakteristik individu, kepemimpinan, serta disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anindo Multimedia.

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Dalam konteks analisis regresi, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berperan penting sebagai indikator keakuratan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Skor  $R^2$  mencerminkan kualitas kesesuaian model berdasarkan goodness of fit pada persamaan regresi, berkisar pada rentang nilai  $0 < R^2 < 1$ . Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin akurat model yang digunakan dalam suatu analisis. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 1, model tersebut dikatakan sempurna karena seluruh variabel bebas memberikan sumbangan 100% terhadap variabel terikat. Sebaliknya, model yang memiliki nilai  $R^2$  sama dengan 0 tidak akan dapat digunakan untuk keperluan peramalan.

Tabel 19  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.450	1.200

- a. Predictors: (Constant), DK, K, KI  
Sumber : data primer yang diolah

Perhitungan statistik yang dilakukan pada 54 responden melalui pengisian kuesioner menghasilkan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R2*) sebesar 0,450. Hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Berdasarkan perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada model yang digunakan memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap variabel terikat. Sebanyak 55% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti, misalnya lingkungan kerja dan pemberian insentif. Dengan kata lain, variabel bebas pada model hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang diamati dalam variabel terikat.

## A. Pembahasan Hasil Analisis

### 1. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan Anindo Multimedia. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memegang peranan yang penting dalam kinerja karyawan. Seiring dengan kebutuhan akan sifat dan perilaku lain, pemimpin yang tegas dan berwibawa sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Adanya pemimpin yang berwibawa dengan sendirinya mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### 2. Karakteristik individu

Faktor karakteristik individu memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan Anindo Multimedia. Kinerja pegawai dapat dibentuk dengan meningkatkan mutu dan kualitas atribut individu dari masing-masing pegawai. Kualitas individu merupakan modal awal yang baik untuk menciptakan kepuasan karyawan. Semakin baik atribut individu seseorang, semakin bahagia mereka dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan komitmen terhadap organisasi dan kinerja karyawan.

### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh paling kecil pada peningkatan kinerja karyawan Anindo Multimedia. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat sehingga pegawai hadir tepat waktu, tidak pernah pulang kerja sebelum akhir hari kerja, dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan mengikuti metode dan instruksi kerja dari pengawas.



### Simpulan

Dari analisis data dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

1. Karakteristik individu, kepemimpinan, dan disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan di Anindo Multimedia.
2. Produktivitas karyawan cenderung semakin tinggi seiring dengan peningkatan kualitas individu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 54-63.
- Kadir, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Martapura Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 54-62.
- Puspitasari, Y. M., & Ningsih, L. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 185-198.