

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Riyanto¹, Gunarso Wiwoho^{2,*}

STIE Putra Bangsa

gunarsowiwoho@yahoo.com

*Correspondent Author

ARTICLE INFO

Article History

Received 2022-03-01

Revised 2022-04-19

Accepted 2022-04-20

Keywords

Individual Characteristics

Work Performance

Work Discipline

Job Satisfaction

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of individual characteristics on work performance with work discipline and job satisfaction as intervention variables. The population of this research was employees at PT Prima Multi Usaha Indonesia with 34 people as sample. The retrieval technique for the sample is saturated sampling. The research instrument of this study was a survey questionnaire which was measured on a 5-level Likert scale. The data obtained were processed by SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows version 24.0 to run the descriptive analysis and statistical analysis (path analysis). The results showed that there was a positive effect between individual characteristics on job satisfaction, individual characteristics have a positive effect on work discipline, individual characteristics have a positive effect but not significant to work performance, job satisfaction has a positive effect on work performance, and work discipline has a positive effect on work performance.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi karena SDM menjadi unsur mutlak setiap aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan (Abdullah & Wan, 2013). Oleh karena itu, setiap SDM yang bekerja dalam sebuah perusahaan memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing (Parhusip dkk., 2014). PT. Prima Multi Usaha Indonesia adalah salah satu perusahaan telekomunikasi yang bergerak pada penjualan produk XL Axiata berupa pulsa, kartu perdana, dan *voucher*. Di dalam perusahaan terdapat banyak karyawan dengan karakteristik berbeda-beda yang disatukan dalam sebuah organisasi serta prestasi kerja yang berbeda-beda juga. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing individu dan dibawa ke dalam lingkungan dimanapun ia berada (Stoner *et al.*, 1996). Setiap karyawan memiliki karakter masing-masing dalam menangani setiap pekerjaan. Dengan karakter yang dimiliki tersebut, masing-masing karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan potensi yang ada dalam diri karyawan (Pusppitahati, 2016). Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh individu atas kinerja dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimilikinya (Bancin, 2021). Penelitian terdahulu dari Hidayah (2012), Yunita dkk. (2017), dan Adamy *et*

al. (2018) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain itu, karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan tanpa mereka sadari dapat menciptakan rasa puas bagi diri sendiri maupun orang lain (Siregar, 2014). Kepuasan kerja yang terdapat di perusahaan PT Prima Multi Usaha Indonesia cenderung merujuk pada hasil yang positif. Hal tersebut dibuktikan dengan target kerja yang selalu dicapai oleh para karyawan di perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang mencapai target mereka, pada umumnya perusahaan akan memberikan imbalan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Tawas, 2013). Apabila karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan diperlakukan adil oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dan pada akhirnya akan menunjang prestasi kerja karyawan (Ariani dkk., 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Yang & Hwang (2014), Siengthai & Pila-Ngarm (2016), Bui (2017), Kiarie *et al.* (2017), serta da Cruz Carvalho *et al.* (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang kemudian diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Aturan dan ketentuan dalam suatu organisasi perusahaan adalah bentuk tuntutan disiplin kerja, dimana disiplin kerja sebagai tolak ukur sejauh apa karakteristik individu tersebut memiliki minat dan sikap yang positif pada sebuah pekerjaan (Hidayat & Taufik, 2012). Kedisiplinan merupakan bagian terpenting dari fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Lauhery, 2018). Tanpa kedisiplinan yang baik, maka sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya, dan juga bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang ditargetkan (Syafrina, 2017). Hasil penelitian dari Duckworth & Yeager (2015), Razak dkk. (2018), Zulkarnaen dkk. (2020), serta Rizki (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dari karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Review Literatur dan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas kewajibannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kemudian Gomes (2003) menambahkan bahwa prestasi kerja merupakan ungkapan efisiensi, efektivitas, dan *output* yang sering dihubungkan dengan produktivitas individu.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi yang diberikan individu atas persepsi pekerja dengan apa yang dikerjakan (Gibson *et al.*, 1996). Definisi lain dikemukakan oleh Locke (1970) bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyenangkan atau kondisi emosi yang positif sebagai hasil dari pengalaman kerja.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan dkk., 2021). Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu kesadaran tertentu dimana individu yang bekerja dalam sebuah organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

2.1.4. Karakteristik Individu

Menurut Stoner *et al.* (1996) karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing individu dan dibawa ke dalam lingkungan dimanapun ia berada. Sementara karakteristik individu menurut Sugijanto (2011) adalah perilaku yang dimiliki oleh individu baik yang bersifat positif maupun negatif.

2.2. Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Positif Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Subyantoro (2009) mengatakan setiap individu mempunyai kemampuan, kebutuhan, tujuan, dan pandangan yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan ini mengakibatkan kepuasan antara individu satu dengan yang lain berbeda meskipun bekerja di tempat yang sama (Subyantoro, 2009). Adanya perbedaan karakteristik dari setiap individu baik dari sisi minat (*interest*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*ability*) yang tinggi dapat menciptakan rasa puas dari masing-masing individu terhadap pekerjaan yang diembannya (Achmad & Pongtuluran, 2019). Ariani dkk. (2013) mengatakan karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek yang terdapat di dalam dirinya dapat menyokong pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Tumewu dkk. (2014), Narottama & Surya (2015), serta Mahayanti & Sriathi (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja akan dicapai apabila karakteristik individu juga mendukungnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama penelitian ini:

H₁: Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Positif Karakteristik Individu terhadap Disiplin Kerja

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing individu dan dibawa ke dalam lingkungan dimanapun ia berada (Stoner *et al.*, 1996). Aturan dan ketentuan dalam suatu organisasi perusahaan adalah bentuk tuntutan disiplin kerja, dimana disiplin kerja sebagai tolak ukur sejauh apa karakteristik individu tersebut memiliki minat dan sikap yang positif pada sebuah pekerjaan (Hidayat & Taufik, 2012). Kedisiplinan merupakan bagian terpenting dari fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Lauhery, 2018). Menurut Sukandi & Dwiputri (2017) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dkk. (2018), Sulistiyawati (2019), serta Zulkarnaen dkk. (2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya, karakteristik individu yang baik akan meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini:

H₂: Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja

2.2.3. Pengaruh Positif Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja

Duha (2018) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan setiap individu harus dapat menempatkan diri dalam lingkungan kerjanya dengan sebaik mungkin, sehingga mampu mendorong individu tersebut dalam mengembangkan prestasi kerja yang optimal. Dalam hal ini karakteristik individu dapat menentukan keberhasilan optimal prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan karakter yang dimiliki tersebut, maka masing-masing karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan potensi yang ada dalam dirinya (Pusppitahati, 2016). Prestasi kerja

merupakan hasil yang diperoleh individu atas kinerja dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimilikinya (Bancin, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan Susana (2009), Hidayah (2012), Yunita dkk. (2017), dan Adamy *et al.* (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif pada prestasi kerja. Artinya, semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh individu, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang semakin optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H₃: Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

2.2.4. Pengaruh Positif Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2018) adalah sikap umum dari individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya diterima. Bagi karyawan yang mencapai target mereka, pada umumnya perusahaan akan memberikan imbalan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan (Tawas, 2013). Apabila karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan diperlakukan adil oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dan pada akhirnya akan menunjang prestasi kerja karyawan (Ariani dkk., 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutama dkk. (2016), Sari & Hadijah (2016), Arda (2017), serta da Cruz Carvalho *et al.* (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu, maka semakin tinggi prestasi kerja akan dicapainya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini:

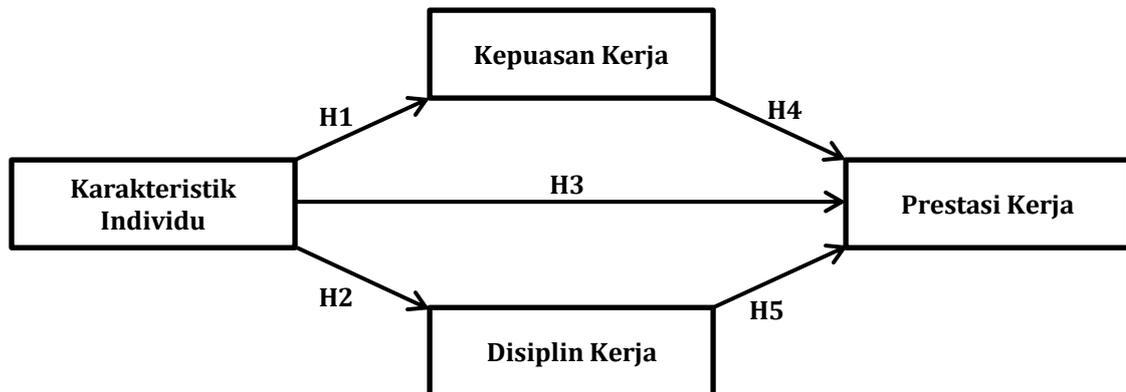
H₄: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

2.2.5. Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Rofi (2012) untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengarahkan karyawannya menjadi disiplin dalam bekerja sehingga dapat mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Hasibuan dkk. (2021) disiplin dalam bekerja menjadi faktor yang harus dimiliki oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja dapat berupa waktu kerja, ketaatan atas tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Savhira (2019), Oley dkk. (2019), serta Maryani dkk. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan menciptakan prestasi kerja yang semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini:

H₅: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Multi Usaha Indonesia yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi data sebagai sampel, sehingga jumlah sampel penelitian ini berjumlah 34 orang. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Setelah data dari responden diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan proses pemberian nilai menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menggambarkan sangat tidak setuju, dan nilai 5 menggambarkan sangat setuju.

3.2. Teknik Analisis Data

3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan metode *pearson correlation coefficient*. Syarat kuesioner dikatakan valid adalah nilai r -hitung $>$ r -tabel (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, variabel prestasi kerja diukur dengan 4 indikator yang bersumber dari Sutedjo & Mangkunegara (2018), variabel karakteristik individu diukur dengan 5 indikator yang bersumber dari Sugijanto (2011), variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator yang bersumber dari Robbins & Judge (2018), dan variabel disiplin kerja diukur dengan 4 indikator yang bersumber dari Sutedjo & Mangkunegara (2018).

3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai jawaban responden atas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dijawab secara konsisten, karena masing-masing pertanyaan atau pernyataan hendak mengukur hal yang sama (Ghozali, 2018). Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6 (Ghozali, 2018).

3.2.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja 1	0,754	0,338	Valid
Prestasi Kerja 2	0,760	0,338	Valid
Prestasi Kerja 3	0,539	0,338	Valid
Prestasi Kerja 4	0,706	0,338	Valid
Karakteristik Individu 1	0,741	0,338	Valid
Karakteristik Individu 2	0,857	0,338	Valid
Karakteristik Individu 3	0,571	0,338	Valid
Karakteristik Individu 4	0,855	0,338	Valid
Karakteristik Individu 5	0,516	0,338	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,816	0,338	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,765	0,338	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,618	0,338	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,681	0,338	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,402	0,338	Valid
Disiplin Kerja 1	0,799	0,338	Valid
Disiplin Kerja 2	0,725	0,338	Valid
Disiplin Kerja 3	0,677	0,338	Valid
Disiplin Kerja 4	0,722	0,338	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2019)

Tabel 1 di atas menjelaskan seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r-hitung $>$ r-tabel. Artinya, indikator dari variabel prestasi kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja serta disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja	0,628	Reliabel
Karakteristik Individu	0,759	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,664	Reliabel
Disiplin Kerja	0,628	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2019)

Tabel 2 di atas dapat menjelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6. Artinya, variabel prestasi kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja serta disiplin kerja dinyatakan reliabel.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model	Nilai Koefisien	Nilai Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Individu → Kepuasan Kerja	0,363	0,001	Hipotesis Diterima
Karakteristik Individu → Disiplin Kerja	0,217	0,013	Hipotesis Diterima
Karakteristik Individu → Prestasi Kerja	0,100	0,282	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja	0,391	0,012	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja	0,523	0,007	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan dalam tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,363 dan nilai signifikansi 0,001. Artinya, hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,217 dan nilai signifikansi 0,013. Artinya, hipotesis kedua yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja diterima.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,100 dan nilai signifikansi 0,282. Artinya, hipotesis ketiga yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ditolak.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,391 dan nilai signifikansi 0,012. Artinya, hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,523 dan nilai signifikansi 0,007. Artinya, hipotesis kelima yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil karakteristik individu memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya, semakin baik karakteristik dari masing-masing individu, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Robbins & Judge (2018) mengatakan bahwa karakteristik individu terdiri atas latar belakang, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Dalam ilmu perilaku organisasi, seorang pemimpin harus mengetahui bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Dessler (2013) menerangkan bahwa karakteristik individu dibagi menjadi jati diri, minat, kepribadian, dan latar belakang sosial. Berdasarkan uraian tersebut, karakteristik yang dimiliki masing-masing individu harus dimaksimalkan untuk mendorong prestasi kerjanya. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga prestasi kerja yang diraih setiap individu juga akan berbeda-beda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mark & Smith (2012), Álvarez & Sinde-Cantorna (2014), Kamela (2016), serta Mahayanti &

Sriathi (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

4.4.2. Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil karakteristik individu memiliki pengaruh positif pada tingkat kedisiplinan kerja. Artinya, semakin baik karakteristik yang dimiliki setiap individu, maka tingkat kedisiplinan kerjanya juga akan baik. Aturan dan ketentuan dalam suatu organisasi perusahaan adalah bentuk tuntutan disiplin kerja, dimana disiplin kerja sebagai tolak ukur sejauh apa karakteristik individu tersebut memiliki minat dan sikap yang positif pada sebuah pekerjaan (Hidayat & Taufik, 2012). Kedisiplinan merupakan bagian terpenting dari fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Lauherly, 2018). Tanpa kedisiplinan yang baik, maka sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya, dan juga bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang ditargetkan (Syafriana, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Duckworth & Yeager (2015), Razak dkk. (2018), Widiyanti dkk. (2018) menunjukkan pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap disiplin kerja.

4.4.3. Karakteristik Individu Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil karakteristik individu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, karakteristik individu yang dibawa oleh individu ke dalam perusahaan, maka tidak akan mempengaruhi individu tersebut dalam mencapai prestasi kerja. Rahman (2013) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan individu tentang motivasi, inisiatif, dan kemampuan menghadapi tanggung jawab atau memecahkan masalah terkait dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang menjadi ciri antara satu orang dengan orang lain karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda (Tambingon dkk., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yamanie & Syaharuddin (2016), Jacobis dkk. (2017), serta Tambingon dkk. (2019) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu, maka akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Inuwa (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan (Riana, 2015). Menurut Anwar & Ali (2015) karyawan yang merasa puas dalam bekerja dapat meningkatkan berbagai upaya yang dilakukan dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi positif untuk membentuk iklim organisasi yang lebih kondusif (Noermijati & Primasari, 2015). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas berpotensi menentang kebijakan organisasi, membuat keributan di tempat kerja, dan bahkan mungkin terlibat dalam perilaku kontraproduktif (Nurak & Riana, 2017; Ross & Reskin 1992). Karyawan yang termotivasi dan puas dalam bekerja cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (Riana, 2015; Octaviannand dkk., 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2012),

Ariani dkk. (2013), Nur (2013), Abdullah & Wan (2013), serta Biason (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

4.4.5. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan individu terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat mendorong individu tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) disiplin dalam bekerja menjadi faktor yang harus dimiliki oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengarahkan karyawannya menjadi disiplin dalam bekerja sehingga dapat mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Rofi, 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thaief dkk. (2015), Kuncowati & Rokhmawati (2018), Catharina dkk. (2019), serta Hasibuan dkk. (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut: *pertama*, karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Kedua*, karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. *Ketiga*, karakteristik individu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. *Keempat*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. *Kelima*, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka masukan yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

1. Bagi perusahaan hendak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam hal ini karakteristik individu, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda tentu perlu dihargai dan diarahkan agar dapat menjadi pendorong individu dalam mencapai target dan prestasi kerjanya. Selain itu, faktor kepuasan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga perlu diperhatikan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya serta mampu untuk disiplin dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, maka tidak dipungkiri karyawan akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengembangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lainnya. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menerapkan model penelitian mediasi atau moderasi dalam menganalisis faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). Relationships of Non-Monetary Incentives, Job satisfaction and Employee Job Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(4).
- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Adamy, M., Lumbanraja, P., Lubis, A. N., & Siahaan, E. (2018). *The Influence of Individual Characteristics and Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Employee*
-
- Riyanto & Gunarso Wiwoho (Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja melalui ...)

- Performance at Bank Aceh Sharia*. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.51>
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Álvarez, G., & Sinde-Cantorna, A. I. (2014). Self-employment and job satisfaction: An empirical analysis. *International Journal of Manpower*, 35(5). <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2012-0169>
- Anwar, A. B., & Ali, M. (2015). The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, III.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097>
- Ariani, D., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)* [Universitas Brawijaya]. <https://www.neliti.com/publications/71750/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-stud>
- Bancin, B. T. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Jalan Sisingamaharaja No. 1 Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(2). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2323>
- Biason, R. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3).
- Bui, H. T. M. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3). <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
- Catharina, T., Idayanti, N., & Musran, M. (2019). The Effect of Discipline, Work Motivation, Work Expenses on Employee Performance Through Work Satisfaction. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4).
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Duckworth, A. L., & Yeager, D. S. (2015). Measurement Matters: Assessing Personal Qualities Other Than Cognitive Ability for Educational Purposes. In *Educational Researcher* (Vol. 44, Issue 4). <https://doi.org/10.3102/0013189X15584327>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2). https://www.researchgate.net/profile/Raniasari-Esthi/publication/339643477_THE_INFLUENCE_OF_WORK_TRAINING_COMPETENCE_AND_DISCIPLINE_OF_WORK_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PT_LESTARINDO_PERKASA/links/5e5e10a64585152ce8013e8c/THE-INFLUENCE-OF-WORK-TRAINING-COMP
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (ke-9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In *(Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1996). *Organization and Management-behavior, structure, process*. Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, J. S., Taufik, L. M., & Ainun, P. S. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Training. *International Journal of Educational*

- Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2). <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.44>
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hidayah, A. K. (2012). The Influence Of Individual Characteristics, and Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance Of East Kalimantan Forestry Agency Office. *Jurnal International of Accounting, Finance, and Economics*, 1(December).
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1).
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)* [Universitas Brawijaya]. <https://www.neliti.com/publications/87481/pengaruh-pengalaman-kerja-motivasi-kerja-dan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-ke>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1).
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16485>
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1). <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7). <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/DF6BEC626842>
- Kiarie, M. A. W., Maru, L. C., & Cheruiyot, T. K. (2017). Leader personality traits and employee job satisfaction in the media sector, Kenya. *TQM Journal*, 29(1). <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2015-0117>
- Kuncowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta & Indonesia). *Researchers World: Journal of Arts & Science and Commerce(RWJASC)*, IX(2). <https://doi.org/10.18843/rwjasc/v9i2/02>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* [Universitas Udayana]. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/28597/18238>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress and Coping*, 25(1). <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.548088>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJSOMAS)*, 02 No. 02(02).
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* [Universitas Udayana]. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/15168/11198>
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees'

- performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2). <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2238>
- Nurak, L. A. D., & Riana, I. G. (2017). Examine the Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 2(3). [https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.3\(4\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.3(4))
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employees Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8).
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). Analyzing The Effect Of Work Discipline And Employee Morale On Employee Performance Pt. Bank Sulutgo Analisa Efek Disiplin Kerja Dan Moral Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo. *Analyzing.... 351 Jurnal EMBA*, 7(1).
- Parhusip, C. M., Musadieg, M. L., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di AJB Bumiputera Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Puspitahati, K. (2016). Faktor-Faktor Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 205–223. <http://jurnal.uniyap.ac.id/jurnal/index.php/future/article/view/332>
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 1(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6).
- Riana, I. G. (2015). Effects motivation on business performance: the mediation role of job satisfaction and leadership (a study in village credit institutions). *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 3(2).
- Rizki, V. L. (2021). Individual Characteristics And Discipline Of Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 4(1). <https://doi.org/10.30741/adv.v4i1.605>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3.
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2). [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(92\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0049-089X(92)90012-6)
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1). <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Siregar, M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan* [Universitas Negeri Medan]. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/20360>
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen*. Prehallindo.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi

- dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1).
- Sugijanto, H. (2011). Pengaruh antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja pada SMA Swasta di Surabaya. *FE UKWMS Surabaya*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukandi, P., & Dwiputri, R. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung). *Conference on Management and Behavioral Studies. Universitas Tarumanagara, Jakarta*.
- Sulistiyawati, V. N. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Qvesarum Asia* [Universitas Islman Nahdlatul Ulama Jepara]. <http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2802/>
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Keuangan Dan Perbankan*, 13(3).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8).
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280>
- Tawas, C. P. J. (2013). Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut Psak No. 24 Pt Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. *Jurnal EMBA*, 365(24).
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11). <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Tumewu, E. L., Lumanauw, B., & Ogi, I. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4174>
- Widiyanti, N. D., Putriana, L., & Supriadi, E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 2(3).
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yunita, R., Paranoan, D. B., & ... (2017). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative*
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.204>