

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang**

**Arista Ardiningrum, Suroso, Flora Patricia Anggela**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang  
mn20.aristaardiningrum@mhs.ubpkarawang.ac.id, suroso@ubpkarawang.ac.id,  
floraanggela@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and individual characteristics on employee performance. The method used in this research is quantitative method. The population of this study consisted of 40 employees of the Karawang Regency Regional Disaster Management Agency. The sample of this study used a saturated sampling method, the entire population in this study was sampled. Data analysis was carried out using validity test, reliability test, normality test and hypothesis testing using t test (partial) and f test (simultaneous). The results of this study indicate that there is a partial influence between work discipline and employee performance with a value of 3,557. there is also a partial influence between individual characteristics and employee performance with a value of 2,341. The level of employee performance is jointly influenced by work discipline and individual characteristics. This can be seen from the F-count value of 49,707 which is greater than 2.85. Employee performance at the Regional Disaster Management Agency is influenced by individual characteristics and work discipline by 72.9%.*

**Keywords:** Work Discipline, Individual Characteristics, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri 40 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas dan Uji hipotesismenggunakan Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan nilai 3.557. terdapat juga pengaruh parsial antara karakteristik individu dan kinerja karyawan dengan nilai 2.341. Adapun tingkat kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh disiplin kerja dan karakteristik individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 49.707 lebih besar dari 2.85. Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dipengaruhi oleh karakteristik individu dan disiplin kerja sebesar 72,9%.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menjadi kunci dalam kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dukungan yang lebih serius dalam meningkatkan kinerja, kualitas, dan karakteristik

sumber daya manusia (Prasetyo & Marlina, 2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintahan Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa evaluasi kinerja menggunakan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan (Humas, 2023). Faktanya, fenomenaterkait disiplin dan kinerja pegawai dalam instansi di Karawang masih belum mencapai standar yang ditetapkan dalam kualitas kerja dan sumber daya yang tersedia tidak mencukupi untuk membantu mereka memenuhi tanggung jawabnya.

Kinerja mengacu pada pencapaian yang di capai seseorang, tim atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Kinerja terdapat penilaian terhadap tujuan, kualitas pekerjaan, dan kemampuan dalam menghadapi tantangan serta memberikan hasil yang positif. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hasil yang diperoleh pegawai sesuai tugas yang diberikan kepadanya (Hari Sulaksono, 2019). Kinerja merupakan gambaran tingkat pelaksanaan suatu kegiatan program atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan dalam rencana strategi gorganisasi (Anggela, 2017). Kinerja dapat meningkatkan produktivitas pada pekerjaan seseorang ketika dia melakukan tugas-tugas yang berkontribusi terhadap keberhasilannya selama jangka waktu tertentu. Peningkatan ini diukur berdasarkan berbagai opsi, termasuk standar, tujuan, atau kriteria kinerja yang disepakati bersama.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga non-departemen memiliki tanggung jawab dalam melakukan penanggulangan bencana di wilayah Provinsi serta Kabupaten/Kota. BPBD ini mengacu pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana, sebagai bagian pendukung dalam tugas-tugas Bupati terkait dengan pengelolaan Pemerintah Daerah yang terkait dengan penanggulangan bencana. Sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku, BPBD melaksanakan tugas-tugas lainnya.

**Tabel 1. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Badan PenanggulanganBencana Derah Kabupaten Karawang 2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	SKP	Perilaku Kerja	Nilai Kinerja Pegawai
		70%	30%	
2022	40	100,5	82,5	94,25
Nilai Target				120
Presentase Nilai Capaian Kinerja				78,54

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang 2022 menunjukkan presentase nilai capaian kinerja pegawai sebesar 78,54 yang masih belum mencapai 100,5%. Jadi perlu adanya peningkatan kinerja pegawai terutama yang terkait langsung dengan hasil kinerja mereka, agar nilai capaian kinerja pada tahun berikutnya lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu (Inzani & Baharudin, 2023) mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikansi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, karena dengan menerapkan disiplin kerja pada kinerja pegawai dapat menghasilkan hasil yang positif sesuai dengan prosedur kerja tertulis dan tidak tertulis serta peraturan yang berlaku. Namun menurut (Muna & Isnawati, 2022) menyatakan bahwa tidak terlihat adanya hubungan yang terlihat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu menurut (Nurjannah et al., 2022) bahwa karakteristik individu memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika karakteristik individu suatu organisasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Menurut (Hajati et al., 2018) karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2. Research Gap**

X1	Y	Berpengaruh Signifikan	(Inzani & Baharudin, 2023)
		Tidak Berpengaruh	(Muna & Isnawati, 2022)
X2	Y	Berpengaruh Signifikan	(Nurjannah et al., 2022)
		Tidak Berpengaruh	(Hajati et al., 2018)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul yang digunakan penulis “Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana pengaruh simultan disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang?

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia dianggap sebagai aset utama yang harus dijaga dengan baik. Faktor utama yang diperhatikan dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri (Mahardiah, 2019). Manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengendalian aset utama dan sumber daya manusianya suatu organisasi melalui pelaksanaan tugas manajemen dan fungsi operasional sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik (Fitria Ananda Miko, Suroso, 2022). Secara makro, sumber daya manusia

mengacu pada jumlah penduduk suatu negara, khususnya mereka yang telah mencapai usia kerja, yang mempunyai potensi untuk berperilaku produktif, serta dapat merespon kebutuhan hidupnya dan keluarganya, serta berdampak terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat dalam suatu negara (ahmad bairizki, 2021).

### **Disiplin Kerja**

Agustini (2019:89) disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap perturan dan hukum yang berlaku di perusahaan untuk mendorong konsisten pegawai dalam tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin merupakan rasa ketaatan dan ketundukan terhadap nilai-nilai yang bertanggung jawab seperti kehadiran karyawan pada jam kerja yang telah disepakati (Suroso, 2023). Menurut Hasibuan (2017:193) menegaskan bahwa ketaatan terhadap standar sosial yang relevan dan peraturan tempat kerja merupakan pengetahuan dan motivasi seseorang untuk mempraktekkan disiplin kerja. Ada empat dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur disiplin kerja, menurut menurut Sutrisno (2017: 94). Dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut: 1.mematuhi peraturan waktu, 2.mengikuti kebijakan perusahaan, 3.mengikuti pedoman perilaku di tempat kerja, dan 4.mengikuti persyaratan lainnya. Indikator disiplin kerja menurut uraian Siswanto (Sinambela 2016: 356) indikator disiplin terdiri dari: 1.karyawan yang tiba di tempat kerja tepat waktu 2. Tingkat kehadiran, 3. Tingkat akurasi dalam melakukan pekerjaan, 4. Ketepatan dalam melakukan perhitungan, 5. Kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman kerja yang berlaku, 6. Tingkat tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, 7. Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, 8. Kelancaran dalam menjalankan tugas, 9. Menciptakan suasana harmonis di tempat kerja, 10. Menghormati satu sama lain dalam lingkungan kerja.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu merupakan kepribadian yang menunjukkan perbedaan individu dalam dorongan, inisiatif, konsisten dalam menyelesaikan tugas, keterampilan pemecahan masalah, dan kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekitar yang berdampak pada kinerja (Rahman 2013:77). Setiap orang memiliki keunikan tersendiri menurut Leavit (Basuki 2019:17) yang menawarkan definisi langsung tentang karakteristik individu sebagai apa yang membedakan seseorang dengan orang lain, sifat masing-masing orang. Dalam Purnomo dan Lestari (2010:146-147) John, Donahue, dan Kentle membagi dimensi kepribadian dua kelompok : Keterbukaan terhadap pengalaman, Keterbukaan mata dan telinga, Keterbukaan terhadap orang lain, dan Keterbukaan terhadap kepribadian. Menurut thoha dalam jakfar (2010:15) ada beberapa indikator karakteristik individu: 1) kompetensi 2) Nilai. 3) Sikap. 4) Minat.

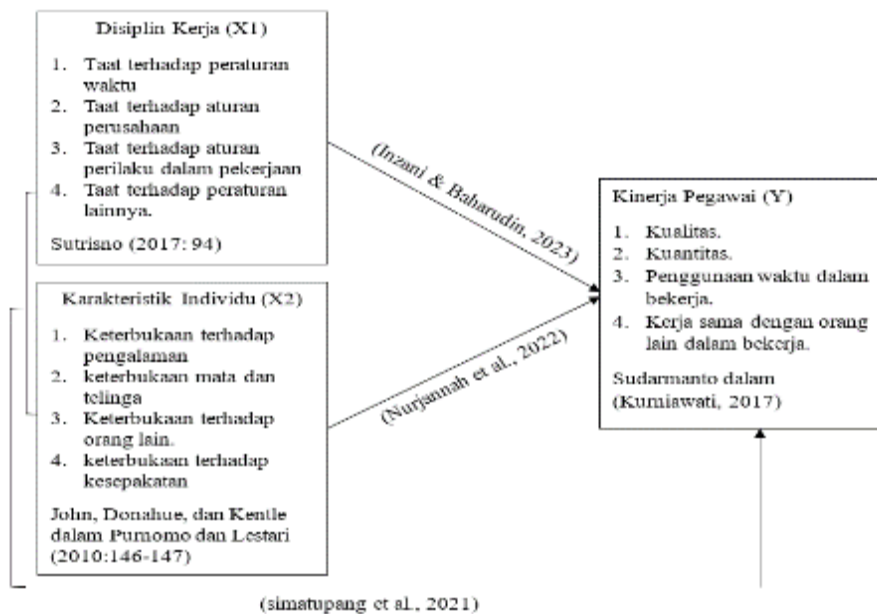
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dalam pelaksanaan kewajibannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi Tjiong Fei, (2018). Kinerja karyawan menurut Priarso et al (2019) adalah hasil yang diharapkan pekerja ketika melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan

mempertimbangkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Menurut Isniar et al (2018) kinerja adalah urutan kejadian yang meliputi perencanaan kinerja, perencanaan dan evaluasi kinerja, dan pemantauan dalam bentuk insentif dan hukuman. Priarso et all (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang diharapkan pekerja ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan mempertimbangkan pengetahuan dan pengalamannya. Dalam (Kurniawati, 2017) Sudarmanto menyarakan bahwa terdapat 4 dimensi kinerja yang menjadikan standar untuk mengevaluasi kinerja seseorang: 1.Kualitas. 2.Kuantitas. 3.Penggunaan waktu dalam bekerja. 4.Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan mengutip dari Afandi (2018:89): 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Efesiensi 4. Disiplin kerja. 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7.Kepemimpinan 8.Kreativitas.

**Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Kajian Berbagai Sumber (2024).

**HIPOTESIS**

- H1 : Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang.
- H2 : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang
- H3 : Terdapat Pengaruh simulta disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang.

## METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Sampel keseluruhan adalah 40 pekerja dari badan penanggulangan bencana daerah kabupaten karawang. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2019) sampling Jenuh merujuk pada teknik memilih seluruh anggota dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh digunakan, dimana semua individu dalam populasi yang terlibat dijadikan sampel. Penelitian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16.0 untuk menguji hubungan independen dan dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)**

	Indikator	Nilai r	R Tabel	Ket
X1	X1.1	0,718	0,361	Valid
	X1.2	0,601	0,361	Valid
	X1.3	0,715	0,361	Valid
	X1.4	0,507	0,361	Valid
	X1.5	0,542	0,361	Valid
	X1.6	0,619	0,361	Valid
	X1.7	0,592	0,361	Valid
	X1.8	0,715	0,361	Valid
	X1.9	0,398	0,361	Valid
	X1.10	0,456	0,361	Valid
	X1.11	0,587	0,361	Valid
	X1.12	0,714	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan pengolahan data diatas, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja terverifikasi valid karena nilai r-nya > dari r-tabel

**Tabel 4. Hasil Uji Variabel Karakteristik Individu (X2)**

Indikator	Nilai r	R Tabel	Ket	
<b>X1</b>	X2.1	0,504	0,361	Valid
	X2.2	0,518	0,361	Valid
	X2.3	0,776	0,361	Valid
	X2.4	0,730	0,361	Valid
	X2.5	0,811	0,361	Valid
	X2.6	0,659	0,361	Valid
	X2.7	0,658	0,361	Valid
	X2.8	0,666	0,361	Valid
	X2.9	0,650	0,361	Valid
	X2.10	0,530	0,361	Valid
	X2.11	0,636	0,361	Valid
	X2.12	0,625	0,361	Valid
	X2.13	0,408	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan pengolahan data diatas, intrumen yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu terverifikasi valid karena nilai r nya > dari r-tabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Nilai r	R Tabel	Ket	
<b>Y1</b>	Y.1	0,539	0,361	Valid
	Y.2	0,389	0,361	Valid
	Y.3	0,518	0,361	Valid
	Y.4	0,599	0,361	Valid
	Y.5	0,679	0,361	Valid
	Y.6	0,653	0,361	Valid
	Y.7	0,697	0,361	Valid
	Y.8	0,679	0,361	Valid
	Y.9	0,844	0,361	Valid
	Y.10	0,682	0,361	Valid
	Y.11	0,592	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil data diatas, intrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai terverifikasi valid karena nilai r nya > dari r-tabel.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

NO ITEM	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R Kritis	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0,836	0,6	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X2)	0,868	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,842	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan data diatas ditemukan bahwa cronbach's alpha melebihi 0,6 untuk variabel kinerja pegawai (Y), karakteristik Individu (X2), dan disiplin kerja (X1). Ketiga variabel dalam penelitian tersebut dianggap reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32371679
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.062
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.589

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan hasil nilai Sig yang diperoleh berjumlah 5,89 nilainya melebihi 0,05 menunjukkan data memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.218	4.129		1.506	.141		
	Disiplin Kerja (X1)	.481	.135	.538	3.557	.001	.321	3.120
	Karakteristik Individu (X2)	.295	.126	.354	2.341	.025	.321	3.120
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Hasil pada bagian “Sollinearity Statistics” diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) memiliki nilai tolerance 0.321 lebih tinggidari 0,10. Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2)memiliki nilai VIF sebesar  $3.120 < 10,00$ . Oleh karena itu, dengan mengikuti proses untuk menilai uji multikolinearitas, artinya model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contstant)	3.895	2.385		1.633	.111
	Disiplin Kerja(X1)	.055	.078	.199	.703	.486
	Karakterisiktik Individu(X2)	-.090	.073	-.350	-1.236	.224
a. Dependent Variable: Abs RES						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan hasil data diatas nilai sig melebihi 0.05, sehingga data terbebas dari Heteroskedastisitas.

**Analisi Regresi Linier Berganda**

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.128	4.129		1.506	.141		
	Disiplin Kerja(X1)	.481	.135	.538	3.557	.001	.321	1.320
	Karakteristik Individu (X2)	.295	.126	.354	2.341	.025	.321	1.320
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Perhitungan koefisien regresi didapatkan constant sebesar 6.128 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,481 dan b2 0,295 sehingga persamaan dengan cara ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.128 + 0,481 X_1 + 0,295 X_2 + e$$

### Uji Hipotesis

Sesuai dengan tabel 11 data yang diperoleh merupakan inti dari analisis yaitu:

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.281	4.129		1.506	.141		
	Disiplin Kerja(X1)	.481	.135	.538	3.557	.001	.321	1.320
	Karakteristik Individu(X2)	.295	.126	.354	2.341	.025	.321	1.320
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

- a. Nilai sig yang dihasilkan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1)  $0,001 < 0,05$ , selain itu hipotesis pertama atau H1 tidak ditolak berdasarkan hasil uji-t ( $3.557 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ).
- b. Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikan (sig). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa Ho2 atau hipotesis kedua tidak ditolak berdasarkan hasil uji-t ( $2.341 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) yang menunjukkan bahwa  $0,025 < 0,05$ .

**Uji Simultan**

**Tabel 12. Hasil Uji F**

Anova <sup>b</sup>						
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	565.813	2	282.907	49.707	.000 <sup>a</sup>
	Residul	210.587	37	5.692		
	Total	776.400	39			
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu(X2), Disiplin Kerja(X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Pada data SPSS diatas, nilai F diperoleh berjumlah 49.707 dengan nilai sig. 0,000 dan nilai F 2,85 (F-hitung lebih besar dari F-tabel, atau 49,707) dan tingkat signifikansi F lebih dari alpha ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,05$ . Sesuai dengan tabel output SPSS sebelumnya. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, atau disiplin kerja dan karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.714	2.386
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu(X2), Disiplin Kerja(X1)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan hitungan pengolahan data SPSS Model Summary diperoleh R Square sebesar 72,9%. Atau 0.729. Grafik tersebut menunjukkan disiplin kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 72,9%.

## **Pembahasan**

1. Dari hasil pengujian secara parsial, penelitian menunjukkan bahwa adanya keterkaitan positif antara disiplin dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Selain itu, nilai Signifikan  $0,001 < 0,05$  dan uji statistik ( $3.557 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ), temuan penelitian ini konsisten dengan (Inzani & Baharudin, 2023) mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai karena dengan menerapkan disiplin kerja pada kinerja pegawai dapat menghasilkan hasil yang positif sesuai dengan prosedut kerja tertulis dan tidak tertulis serta peraturan yang berlaku.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang. Selain itu, nilai Signifikan  $0,025 > 0,05$  dan diperoleh uji-t ( $2.341 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ), temuan ini sejalan dengan (Nurjannah et al., 2022) karakteristik individu memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika karakteristik individu suatu organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Dari hasil pengujian secara simultan terlihat bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karawang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F- hitung sebesar 49,707 dengan nilai sig sebesar 0,000, nilai F sebesar 2,85 (F- hitung lebih besar dari F-tabel yaitu 49,707) dan tingkat signifikansi F lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan (Simatupang et al., 2021) menunjukkan disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Ini disebabkan penerapan disiplin kerja dan karakteristik individu selalu diterapkan di sektor disiplin kerja dan karakteristik individu sering kali digunakan untuk meningkatkan semangat kerja, karena sifat-sifat ini memainkan peran penting dalam meningkatkan keberlanjutan suatu organisasi.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

1. Disiplin kerja secara parsial dipengaruhi kinerja pegawai, karena menunjukkan nilai signifikasinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Mendapatkan hasil uji-t didapatkan ( $3.557 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ).
2. Karakteristik individu secara parsial dipengaruhi oleh kinerja pegawai, karena menunjukkan nilai signifikansi  $0,025 > 0,05$  dan diperoleh hasil uji-t ( $2.341 > 2.028$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ).
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan karakteristik inidividu. Karena hasil menunjukkan nilai F-hitung sebesar  $49.707 > 2,85$  dan nilai signifikansi F ( $\alpha$ ) berjumlah  $0,000 < 0,05$ , artinya, variabel independen mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai (Y) hingga 72,9%.

Berdasarkan kesimpulan, penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan kinerja

pegawai, lembaga dapat memberikan panduan kepada para pegawai untuk menerapkan disiplin kerja yang ditetapkan secara konsisten dan tanggung jawab yang tinggi. Untuk melanjutkan kerja dan memenuhi harapan kinerja, mereka juga harus menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja serta karakter pribadi pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggela, F. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Swadaya Prima Utama. *Buana Ilmu*, 1(2), 117–133. <https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.131>
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu ,Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Politeknik Kotabaru ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hari Sulaksono. (2019). Budaya Organisasi Dan Kinerja. *CV BUDI UTAMA*, 143. <https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR7#v=onepage&q&f=false>
- Humas. (2023). Badan kepegawaian negara. *Badan Kepegawaian Negara*, 11, 1–33.
- Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 45–53.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurjannah, R., Solehudin, S., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 128–138. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.366>
- Prasetyo & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ery. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Suroso. (2023). *analisis tingkat disiplin kerja karyawan pada toko senja kosmetik 1.12*(3), 642–647.