

THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADYAWINSA ELECTRICAL AND POWER

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT REJEKI JAYA BIKE KARAWANG

Zaenal Anbiya¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

enjangsuherman@bupkarawang.ac.id²

ABSTRACT

The productivity and efficiency of industrial companies depend on work discipline. This study examines how individual characteristics influence the work discipline of employees at PT Rejeki Jaya Bike Karawang. Abilities, values, attitudes, and interests influence work behavior, including attendance, adherence to rules, time utilization, and responsibility. A quantitative survey of 55 permanent and contract workers was used in this study. SPSS 30 was used for descriptive data analysis and verification using bootstrapping, quantile regression, and kernel regression. Individual characteristics have a positive impact on work discipline, as evidenced by a Pearson correlation of 0.972 and a kernel regression R^2 of 0.945, indicating a positive relationship. Individual characteristics partially drive work discipline. These findings confirm that developing individual qualities is an important strategy for establishing a disciplined and professional work culture. Practical implications: Companies need to design targeted HR policies through training, coaching, and reward systems that are in line with employee characteristics to continuously improve work discipline.

Keywords: Individual Characteristics, Work Discipline, Robust Regression.

ABSTRAK

Produktivitas dan efisiensi perusahaan industri bergantung pada disiplin kerja. Penelitian ini mengkaji bagaimana sifat individu memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang. Kemampuan, nilai, sikap, dan minat memengaruhi perilaku kerja, termasuk kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu, dan tanggung jawab. Survei kuantitatif terhadap 55 pekerja tetap dan kontrak digunakan dalam penelitian ini. SPSS 30 digunakan untuk analisis data deskriptif dan terverifikasi menggunakan bootstrapping, regresi kuantil, dan regresi kernel. Sifat individu berdampak positif terhadap disiplin kerja, sebagaimana terlihat dari korelasi Pearson sebesar 0,972 dan regresi kernel R^2 sebesar 0,945, yang menunjukkan hubungan yang baik. Sifat individu sebagian mendorong disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kualitas individu menjadi strategi penting membentuk budaya kerja disiplin dan profesional. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu merancang kebijakan SDM yang terarah melalui pelatihan, pembinaan, dan sistem penghargaan yang sesuai dengan karakter karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Regresi Robust

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menciptakan manusia yang berbudi luhur, tangguh, berbakat, mandiri, dan berorientasi masa depan untuk meningkatkan lingkungan kerja. Salah satu aspek terpenting dalam mengelola manusia (karyawan) dalam suatu organisasi adalah mengelola sikap ke arah yang positif sehingga karakteristik kerja dan disiplin kerja karyawan secara kolektif berkontribusi pada tujuan perusahaan dan

meningkatkan kinerja karyawan. Rahayu, Rushadiyati (2021). Disiplin kerja harus dikembangkan dengan sifat-sifat pribadi. Perusahaan perlu menegakkan disiplin kerja. Disiplin kerja memastikan ketertiban dan kelancaran kerja perusahaan, yang menghasilkan hasil terbaik. Disiplin kerja menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan yang meningkatkan motivasi karyawan (Wahdatun Aulia et

al., 2024).

Pada tahun 2022, terjadi penambahan saham di PT Rejeki Jaya Bike. Sebelumnya, perusahaan ini merupakan bagian dari perusahaan yang bernama Maxis. Namun, dengan perubahan struktur kepemilikan, Maxis kemudian berkembang menjadi sebuah PT yang memiliki komposisi pemegang saham yang sama dengan Rejeki Jaya Bike. Perbedaannya terletak pada status komanditer yang beralih menjadi PT. Sebagai perusahaan yang telah lama berkecimpung di industri sepeda, PT Rejeki Jaya Bike telah menjalin kerjasama dengan 10 pemasok terkemuka. Kemitraan yang kuat ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan berbagai jenis sepeda dengan kualitas terbaik kepada para pelanggan. Untuk semakin mendekatkan diri kepada pelanggan, Rejeki Jaya Bike telah membuka dua cabang utama, yaitu di Grand Village dan Teluk Jame. Dengan keberadaan cabang-cabang ini, pelanggan dapat dengan mudah mengakses produk dan layanan yang ditawarkan oleh Rejeki Jaya Bike.

Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur disiplin karyawan dengan mewajibkan perusahaan untuk menetapkan aturan kerja yang jelas dan transparan serta memberikan sanksi kepada pelanggar. Perusahaan wajib memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan pelanggaran. Berdasarkan peraturan, sanksi ini dapat berupa teguran lisan maupun tertulis, penundaan kenaikan upah, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain (Mita Rahmadewi et al., 2023)

Banyak karyawan yang masih belum disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Ketidaktepatan waktu ini, baik dalam bentuk keterlambatan atau pulang lebih awal, menyebabkan gangguan pada alur kerja tim dan menurunkan efisiensi kerja

secara keseluruhan.

Tabel 1. Absensi Pegawai PT Rejeki Jaya Bike Karawang

NO	JUMLAH PEGAWAI	BULAN	TINGKAT KEHADIRAN		KET		
			HADIR	TIDAK HADIR	S	I	TK
1	55	juli	31	24	11	12	1
2	55	Agustus	26	29	12	14	3
3	55	September	35	20	11	8	1
4	55	October	33	22	8	14	0
5	55	November	44	11	4	7	0

Berdasarkan Tabel di atas, Menjelaskan Ketidakhadiran Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang hampir setengah dari kehadiran karyawan. Terdapat sejumlah karyawan yang sering kali tidak masuk kerja dalam sebulan, baik karena alasan izin maupun sakit, tingginya tingkat absensi ini tetap berdampak pada produktivitas perusahaan dan menambah beban kerja bagi rekan kerja lainnya. Ketidaktepatan waktu ini, baik dalam bentuk keterlambatan atau pulang lebih awal, menyebabkan gangguan pada alur kerja tim dan menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Kepemimpinan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang masih dirasa kurang tegas dalam mengawasi dan menegakkan kedisiplinan kerja. Beberapa pemimpin tim kurang memberikan pengawasan yang ketat, yang membuat karyawan merasa bebas melanggar aturan. Studi sebelumnya dalam Sake dkk. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Malusetasi, Kabupaten Baru. Menurut studi sebelumnya dalam Sultoni & Rismawati (2022), remunerasi tidak memengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan uji hipotesis di atas, tunjangan pegawai yang lebih besar memiliki dampak yang lebih kecil terhadap disiplin kerja, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan.

Fenomena karakteristik yang ada di PT Rejeki Jaya Bike adalah terkait absensi karyawan menunjukkan adanya variasi tingkat ketidakhadiran yang

dipengaruhi oleh berbagai karakteristik individu, seperti usia, tingkat pendidikan, tanggung jawab keluarga, kondisi kesehatan, dan motivasi kerja. Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung memiliki tingkat absensi lebih tinggi, yang dapat dikaitkan dengan kurangnya pengalaman atau prioritas lain di luar pekerjaan. Sementara itu, karyawan dengan usia atau pengalaman yang lebih senior biasanya menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dalam hal kehadiran. Tingkat pendidikan juga berperan dalam membentuk pola pikir terhadap tanggung jawab kerja, di mana individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih memahami pentingnya kehadiran untuk mendukung produktivitas. Fenomena ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengelola absensi karyawan secara efektif melalui strategi yang mempertimbangkan karakteristik individu tersebut.

Berdasarkan permasalahan, penulis perlu melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT REJEKI JAYA BIKE KARAWANG”** Studi ini diharapkan dapat memberikan pencerahan mengenai unsur-unsur yang membentuk sifat individu dan disiplin kerja serta membantu perusahaan membuat kebijakan yang lebih efektif dan relevan.

TINJAUAN PUSTAKA KARAKTERISTIK INDIVIDU

Ciri-ciri individu membedakan setiap orang. Karena setiap orang berbeda, perusahaan akan memiliki ciri-ciri individu. I Wayan Subagarta mendefinisikan karakteristik individu sebagai ciri-ciri yang berbeda pada setiap orang. Sumber daya manusia merupakan aset terbesar perusahaan, yang menyumbangkan energi, bakat,

inovasi, dan tenaga mereka untuk memastikan kelangsungan perusahaan. Ciri-ciri individu membedakan setiap orang (Rahayu et al., 2021)

Menurut Nur Hanifah (2019) dalam Jurnal *The Influence of Individual Characteristics on Job Satisfaction in Health Center Employees Pipit Muliyah*, (2020) mengatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan
Kapasitas adalah kapasitas mental dan fisik seorang pekerja untuk melakukan tugas.
2. Nilai
Nilai-nilai pribadi meliputi pekerjaan yang memuaskan, pertumbuhan intelektual, dan waktu bersama keluarga.
3. Minat
Minat adalah keinginan seseorang untuk berpartisipasi dalam perilaku dan kemajuan dalam kegiatan.
4. Sikap
Kesenangan atau kesukaan terhadap sesuatu, baik fisik maupun abstrak, hidup maupun mati, memengaruhi sikap seseorang.

DISIPLIN KERJA

Disiplin yang baik mencerminkan beban kerja karyawan. Hal ini meningkatkan motivasi kerja dan tujuan bisnis, karyawan, serta masyarakat. Organisasi menuntut pekerja yang disiplin. Agustini (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap norma bisnis untuk memotivasi pekerja mencapai tujuan. Disiplin merupakan dasar organisasi karena memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin staf yang lebih baik meningkatkan kinerja. Karena disiplin meningkatkan kinerja, maka disiplin juga meningkatkan kinerja bawahan (Wahdatun Aulia et al., 2024)

Menurut Hasibuan, (2019:194) dalam buku *Meningkatkan Kinerja*

Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus Khaeruman et al. (2021) mengatakan bahwa indikator Disiplin Kerja meliputi:

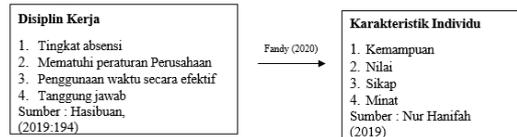
1. Tingkat absensi
Frekuensi kehadiran dan tingkat ketidakhadiran merupakan indikator kedisiplinan karyawan.
2. Mematuhi peraturan Perusahaan
Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan memastikan bahwa karyawan mengikuti proses perusahaan dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif.
3. Penggunaan waktu secara efektif
Karyawan harus memaksimalkan waktu kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa membuang-buang waktu.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai jadwal.

KERANGKA PEMIKIRAN

Permasalahan disiplin kerja di PT Rejeki Jaya Bike Karawang mencakup ketidak disiplin karyawan dalam mematuhi jam kerja, tingginya tingkat absensi, kelemahan dalam kepemimpinan, dan pengaruh karakteristik individu terhadap kedisiplinan. Banyak karyawan terlambat atau pulang lebih awal, sementara ketidakhadiran sering kali mencapai hampir setengah dari total kehadiran, yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Kelemahan dalam pengawasan oleh pemimpin tim membuat karyawan merasa bebas melanggar aturan. Selain itu, variasi karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, tanggung jawab keluarga, kondisi kesehatan, dan motivasi kerja juga memengaruhi pola kehadiran. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pengawasan ketat,

penghargaan dan sanksi yang adil, pelatihan, pendekatan individual, serta sistem pemantauan absensi yang efektif, agar disiplin kerja dapat ditingkatkan demi mendukung produktivitas perusahaan.

Menurut Fandy Akbar Sake (2020) dalam jurnal (Sake dkk., 2020), budaya organisasi memengaruhi disiplin kerja karyawan di Kantor Kecamatan Malusetasi, Kabupaten Baru. Menjelaskan kerangka penelitian :



Gambar 1. Operasional Variabel

HIPOTESIS

1 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Disiplin Kerja di PT Rejeki Jaya Bike Karawang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif digunakan untuk menyelidiki bagaimana karakteristik individu memengaruhi disiplin kerja di PT Rejeki Jaya Bike Karawang. Kuesioner daring yang didistribusikan di media sosial mengumpulkan data. Untuk mengumpulkan data staf PT Rejeki Jaya Bike tentang disiplin kerja dan sifat individu. Disiplin Kerja menjadi topik penelitian ini di PT Rejeki Jaya Bike Karawang: 1. Tingkat Ketidakhadiran 2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan 3. Manajemen Waktu 4. Tugas Sumber: Hasibuan (2019:194), "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus" Khaeruman dkk. (2021) mempelajari 55 staf PT Rejeki Jaya Bike. Penelitian ini mengumpulkan data primer dan sekunder. Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengumpulkan data

primer dari responden:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Dengan kriteria, Karyawan PT Rezeki Jaya Bike Karawang Perempuan/Laki – laki, Usia 17-70 Tahun, Pendidikan SD-Sarjana, Lama Bekerja kurang 1 tahun – 8 tahun.

Untuk memenuhi tujuan penelitian, data sekunder diperoleh melalui tinjauan pustaka, termasuk buku, artikel, jurnal, dan sumber lainnya, serta riset internet.

Populasi dan Sampel

Penelitian PT Rezeki Jaya Bike ini mengkaji bagaimana karakteristik individu memengaruhi disiplin kerja karyawan. Survei ini melibatkan 55 pekerja PT Rezeki Jaya Bike per Juli 2024. Sampel meliputi karyawan tetap dan kontrak perusahaan. Untuk variasi, digunakan sampel non-probabilitas. Pendekatan sensus digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil sampel semua anggota. Sensus sebaiknya digunakan untuk penelitian pada populasi di bawah 100 untuk mengambil sampel semua individu sebagai partisipan atau responden penelitian. Oleh karena itu, diperlukan 55

responden.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Kuisisioner
Karakteristik Individu (X)	1. Kemampuan	1. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik. 2. Kemampuan untuk belajar hal baru.	Likert	1,2,3,4,5,6,7,8
	2. Nilai	1. Nilai yang dimiliki dalam hal etika dan moral. 2. Kepedulian terhadap tanggung jawab sosial.		
	3. Sikap	1. Sikap terhadap kolaborasi atau kerja sama. 2. Sikap terhadap tantangan dan perubahan.		
	4. Minat	1. Ketertarikan terhadap pengembangan diri. 2. Minat terhadap bidang yang dipelajari atau ditekuni.		
Sumber : Nur Hanifah (2019)				
Disiplin Kerja (Y)	1. Tingkat Absensi	1. Frekuensi ketidakhadiran karyawan. 2. Alasan ketidak hadiran.		9,10,11,12,13,14,15,16
	2. Mematuhi peraturan Perusahaan	1. Pemahaman terhadap peraturan perusahaan. 2. Kesadaran untuk mengikuti kebijakan yang ada.		
	3. Penggunaan waktu secara efektif	1. Penghindaran pemborosan waktu selama jam kerja. 2. Prioritas dalam menyelesaikan tugas.		
	4. Tanggung jawab	1. Kesiapan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. 2. Kemampuan untuk membantu tim atau rekan kerja bila diperlukan.		
Hasibuan, (2019:194)				

Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai analisis nonparametrik karena data tidak berdistribusi normal. Digunakan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas Shapiro-Wilk. Analisis robust dilakukan dengan bootstrapping, quantile regression, dan kernel regression menggunakan SPSS 30

a. Uji Validitas

Uji validitas memverifikasi bahwa penelitian mengukur apa yang seharusnya. Penelitian dikatakan valid jika datanya sesuai dengan data yang diharapkan. Validitas mengevaluasi seberapa baik data yang dilaporkan sesuai dengan data nyata. Parmin, Bhakti, dan Yohanes (2024) menyatakan bahwa kuesioner valid jika mengukur fitur-fitur disiplin kerja. Alat ukur dan

objek yang dituju dibandingkan menggunakan validitas isi dalam penelitian ini. Validitas kuesioner bergantung pada dua faktor :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel, variabel tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari rtabel, variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa baik pertanyaan mengukur suatu variabel. Uji ini mengukur keyakinan konsistensi temuan. Temuan tes yang stabil dan konsisten menjadikan suatu tes reliabel (Kharis dkk., 2022). Koefisien alfa Cronbach, yang mengukur kekuatan asosiasi pertanyaan, digunakan untuk uji reliabilitas. Alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen (Parmin et al., 2024).

c. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang menyatakan bahwa data tidak normal apabila signifikansinya < 0,05 dan normal apabila > 0,05. (Ningsih & Dukalang, 2019).

d. Analisis Robust (Uji Bootstrapping)

Regresi robust secara otomatis mengatasi outlier dan mengakomodasi keanehan data. Analisis regresi robust tidak menstandarisasi model kesalahan, namun lebih akurat daripada OLS.

e. Uji Regresi Robust (Quantile Regression)

Uji Regresi Robust (Regresi Kuantil) menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen dengan mempertimbangkan distribusi kuantil variabel dependen, bukan hanya nilai rata-rata seperti dalam regresi linier biasa. Metode ini sangat berguna ketika

data memiliki heteroskedastisitas (varians tidak konstan) atau terdapat outlier, karena lebih robust terhadap nilai ekstrem. Quantile Regression memungkinkan analisis hubungan variabel pada berbagai tingkat distribusi, seperti median (50thth kuantil) atau persentil lainnya (25thth, 75thth, dll.), sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap dibandingkan regresi linear klasik.

f. Uji Non Parametik (Kernel Regression)

Uji Nonparametrik Kernel Regression adalah metode regresi yang digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel independen dan dependen tanpa mengasumsikan bentuk fungsi tertentu, seperti regresi linear. Metode ini menggunakan fungsi kernel untuk memberikan bobot pada data berdasarkan kedekatan dengan titik yang diprediksi, sehingga lebih fleksibel dalam menangkap pola hubungan yang kompleks dan nonlinier. Kernel regression sangat berguna ketika data tidak memenuhi asumsi regresi parametrik, seperti normalitas dan homoskedastisitas. Keunggulannya terletak pada kemampuannya dalam menangani hubungan nonlinier dengan akurasi yang lebih baik, tetapi memiliki kelemahan dalam efisiensi komputasi, terutama untuk dataset besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Data Responden

Tabel 3. Data Responden

Kreteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
• Laki - Laki	37	67,3%
• Perempuan	18	32,7%
Usia		
• 19-24	41	74,55%
• 25-30	13	23,64%
• 31-36	1	1,82%
• 37-40	0	0%
Pendidikan terakhir		
• SMP	0	0%
• SMA	36	65,6%
• Diploma	7	12,7%
• Sarjana	12	21,8%
Lama Bekerja		
• Kurang 1 Tahun	17	30,9%
• 1 Tahun	16	29,1%
• 2 Tahun	13	23,6%
• 3 Tahun	8	14,5%
• 4 Tahun	1	1,8%

(Sumber; Olah Data Penulis, 2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa 37

responden adalah laki-laki dan 18 responden adalah perempuan (32,7%). Sebagian besar responden (41 orang) berusia 19–24 tahun (74,55%), menunjukkan bahwa mereka masih muda dan produktif. Sebagian besar responden (36) adalah lulusan SMA/SMK (65,6%). Kategori terbesar adalah individu dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (17 orang) (30,9%). Komposisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan adalah tenaga kerja muda dengan pendidikan menengah dan masa kerja relatif singkat, yang dapat memengaruhi pola kedisiplinan kerja di perusahaan. Data ini menggambarkan profil demografis responden yang relevan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Karakteristik Individu (X)

Pernyataan	r – Hitung	r – Tabel	Keterangan
X1.1	0,755	0,261	Valid
X1.2	0,757	0,261	Valid
X1.3	0,644	0,261	Valid
X1.4	0,817	0,261	Valid
X1.5	0,759	0,261	Valid
X1.6	0,825	0,261	Valid
X1.7	0,726	0,261	Valid
X1.8	0,849	0,261	Valid

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau pernyataan kuesioner variabel karakteristik individu memiliki kriteria yang valid. Nilai r estimasi melebihi nilai r tabel, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner dapat mengukur variabel karakteristik individu (X).

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	r – Hitung	r – Tabel	Keterangan
Y.1	0,718	0,261	Valid
Y.2	0,802	0,261	Valid
Y.3	0,756	0,261	Valid
Y.4	0,800	0,261	Valid
Y.5	0,729	0,261	Valid
Y.6	0,863	0,261	Valid
Y.7	0,807	0,261	Valid
Y.8	0,882	0,261	Valid

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja

memiliki persyaratan yang valid. Nilai r estimasi lebih besar daripada r tabel, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner dapat mengevaluasi disiplin kerja (Y).

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Individu (X)	0,900	8
Disiplin Karyawan (Y)	0,917	8

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Nilai Cronbach's Alpha >0,06 pada variabel kedua menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner variabel penelitian. Dengan demikian, data kuesioner kredibel.

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:147) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai suatu statistika yang menguraikan atau menggambarkan data tanpa menarik penilaian umum atau umum.

Tabel 7. Kategori Rata-rata Skor Penilaian Responden

Rata – rata Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Buruk
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Ferdinand, 2014

Tabel 8. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu

Indikator	Kategori jawaban responden					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Kemampuan	1	1	7	34	12	4.00	Baik
Adaptasi	1	2	9	17	26	4.18	Baik
Etika	1	1	5	35	13	4.05	Baik
Tanggung Jawab	1	1	6	21	26	4.27	Sangat Baik
Kerja sama	1	1	11	29	13	3.95	Baik
Tantangan	1	2	5	19	28	4.29	Sangat Baik
Pengembangan diri	1	1	5	34	14	4.07	Baik
Minat	2	1	9	14	29	4.22	Sangat Baik

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Tabel 8 menunjukkan deskripsi variabel karakteristik individu berdasarkan delapan indikator (Pertanyaan 1– Pernyataan 8) dengan

kategori jawaban responden dalam skala 1 hingga 5. Secara umum, hasil rata-rata untuk setiap indikator berkisar antara 3.95 hingga 4.29, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik hingga sangat baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Pernyataan 6 (4.29) dan Pernyataan 4 (4.27), keduanya masuk dalam kategori "Sangat Baik," sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Pernyataan 5 (3.95), yang masih berada dalam kategori "Baik." Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, karakteristik individu yang diukur dalam penelitian ini dinilai positif oleh responden.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Kategori jawaban responden					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Ketidakhadiran	2	1	8	33	11	3.91	Baik
Alasan	1	1	9	13	31	4.31	Sangat Baik
Pemahaman	1	1	7	32	14	4.04	Baik
Kesadaran	1	1	7	20	26	4.25	Sangat Baik
Efisiensi	1	1	9	34	10	3.93	Baik
Prioritas	1	2	5	15	32	4.36	Sangat Baik
Target	2	0	8	29	16	4.04	Baik
Kolaborasi	1	1	11	10	32	4.29	Sangat Baik

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Tabel 9 menggambarkan deskripsi variabel disiplin kerja berdasarkan delapan indikator (Pernyataan 1–Pernyataan 8) dengan kategori jawaban responden dalam skala 1 hingga 5. Hasil rata-rata berkisar antara 3.91 hingga 4.36, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin kerja dalam kategori "Baik" hingga "Sangat Baik." Indikator dengan nilai tertinggi adalah Pernyataan 6 (4.36), sedangkan yang terendah adalah Pernyataan 1 (3.91). Empat indikator (Pernyataan 2, Pernyataan 4, Pernyataan 6, dan Pernyataan 8) termasuk dalam kategori "Sangat Baik," menunjukkan bahwa aspek-aspek tertentu dari disiplin kerja dinilai sangat positif, sementara indikator lainnya tetap berada dalam kategori "Baik." Secara keseluruhan, data ini mencerminkan persepsi positif

responden terhadap disiplin kerja.

Analisis Statistik Deskriptif

Kondisi umum data dijelaskan melalui uji analisis statistik deskriptif. Uji analisis statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rerata, dan deviasi standar. Temuan analisis statistik deskriptif studi ini disajikan di bawah ini.

Tabel 10. Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	55	12.00	37.00	33.0364	5.32278
Disiplin Kerja	55	11.00	39.00	33.1273	5.61761
Valid N (listwise)	55				

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti adalah:

1. Variabel Karakteristik Individu (X)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai minimum untuk variabel Karakteristik Individu adalah 12,00, sedangkan nilai maksimum mencapai 37,00. Rata-rata (mean) Karakteristik Individu adalah 33,0364 dengan standar deviasi sebesar 5,32278. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup besar dalam persepsi responden terhadap Karakteristik Individu yang diterima.

2. Variabel Disiplin Karyawan (Y)

Pada variabel Disiplin Karyawan, nilai minimum tercatat sebesar 11,00 dan nilai maksimum sebesar 39,00. Rata-rata kinerja karyawan adalah 33,1273 dengan standar deviasi 5,61761. Variasi ini menggambarkan adanya perbedaan yang signifikan dalam penilaian responden terkait Disiplin Karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang.

Uji Normalitas

Mulailah dengan uji normalitas untuk memilih uji hipotesis. Uji normalitas ini menentukan apakah data yang dihitung terdistribusi secara teratur. Shapiro-Wilk digunakan untuk

mengevaluasi normalitas dalam penelitian ini. Uji ini menggunakan 55 sampel, kurang dari 100. Jika nilai signifikansi >0,05, uji Shapiro-Wilk menunjukkan data penelitian terdistribusi secara teratur. Jika nilai signifikansi <0,05, data penelitian tidak terdistribusi secara teratur.

Tabel 11. Uji Normalitas Data
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Karakteristik Individu	.298	55	.000	.626	55	.000
Disiplin Kerja	.303	55	.000	.686	55	.000

a. Lilliefors Significance Correction
(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas, kedua variabel memiliki signifikansi <0,05, yang menunjukkan bahwa data kuesioner tidak terdistribusi normal. Uji ini menggunakan analisis kuat untuk mengonfirmasi hal ini

Analisis Robust (Uji Bootstrapping)

Teknik bootstrap menggambarkan distribusi sampel secara berbeda. Teknik ini menciptakan beberapa sampel simulasi dengan mengambil sampel dan melakukan resampling data. Distribusi sampel ini digunakan oleh bootstrap untuk menghitung interval kepercayaan dan menguji hipotesis.

Tabel 12. Hasil Uji Bootstrapping

		Karakteristik Individu		Disiplin Kerja		
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.972**			
	Sig. (2-tailed)		<.001			
	N	55	55			
	Bootstrap ^b	Bias	0	-.005		
		Std. Error	0	.018		
		95% Confidence Interval	Lower	1	.920	
	Upper	1	.989			
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.972**	1			
	Sig. (2-tailed)	<.001				
	N	55	55			
	Bootstrap ^b	Bias	-.005	0		
		Std. Error	.018	0		
		95% Confidence Interval	Lower	.920	1	
	Upper	.989	1			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 5000 bootstrap samples

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Kualitas individu dan disiplin kerja memiliki hubungan yang substansial dan positif (0,972) menurut studi korelasi Pearson. Angka ini mendekati 1, yang menunjukkan bahwa pekerja dengan sifat pribadi yang unggul lebih disiplin. Menurut uji signifikansi, asosiasi

tersebut sangat signifikan (nilai-p <0,001) pada tingkat kepercayaan 99%, yang menunjukkan bahwa hal itu tidak mungkin acak. Hasil ini stabil dengan bias -0,005 dan kesalahan standar 0,018 dalam analisis bootstrap dari 5.000 sampel, yang menunjukkan variabilitas estimasi korelasi yang rendah. Rentang interval kepercayaan (CI) 95% dari 0,920 hingga 0,989 menunjukkan bahwa korelasi asli berada dalam rentang ini dalam 95% situasi, yang memperkuat temuan ini. Dengan demikian, kualitas individu sangat memengaruhi disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian statistik.

Uji Regresi Robust (Quantile Regression)

Regresi ini memperluas model regresi kuantil bersyarat dengan menerapkan variabel teramati ke distribusi kuantil bersyarat variabel respons. Peneliti dapat mengestimasi fungsi kuantil dari distribusi bersyarat respons pada nilai kuantil yang diinginkan menggunakan metode ini.

Tabel 13. Hasil Quantile Regression
Parameter Estimates^{a,b}

Parameter	Coefficient	Std. Error	t	df	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
(Intercept)	-1.500	1.9392	-.774	53	.443	-5.389	2.389
Karakteristik Individu	1.042	.0580	17.971	53	<.001	.925	1.158

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Model: (Intercept), Karakteristik Individu

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Temuan regresi menunjukkan hubungan positif yang substansial antara Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja ($\beta = 1,042, p < 0,001$). Peningkatan satu unit pada Karakteristik Individu meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 1.042 unit. Estimasi stabil dengan interval kepercayaan 95% (0,925–1,158). Intersep (-1,500, $p = 0,443$) tidak signifikan, sehingga tidak berdampak pada model. Karakteristik Individu sangat memprediksi Disiplin Kerja dengan nilai t sebesar 17,971.

Uji Non Parametik (Kernel

Regresion)

Pendekatan ini memanfaatkan fungsi kernel untuk memberi bobot pada titik data yang lebih dekat ke titik prediksi, membuatnya lebih fleksibel daripada metode parametrik seperti regresi linier.

Tabel 14. Hasil uji Kernel Regresion Model Summary^{a,b}

Kernel	Alpha	R Square
Linear	1.000	.945

a. Dependent Variable: y

b. Model: x

(Sumber; Output SPSS 30, 2025)

Model Regresi Kernel dalam penelitian ini menjelaskan 94,5% variabilitas variabel dependen (Disiplin Kerja) dengan menggunakan variabel independen (Karakteristik Individu). Skor ini menunjukkan bahwa model memiliki akurasi prediksi yang tinggi, menunjukkan hubungan yang kuat dan stabil antara kedua variabel.

Regresi Kernel, sebuah pendekatan non-parametrik, tidak mengasumsikan adanya hubungan linear antar variabel. Pendekatan ini bekerja dengan baik untuk data non-normal atau non-linear seperti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan fungsi kernel, model dapat mengubah hubungan antara sifat individu dan disiplin kerja tergantung pada kedekatan data, sehingga menghasilkan temuan analitis yang lebih akurat dan realistis.

Dengan demikian, Regresi Kernel dalam penelitian ini membantu memahami bagaimana sifat individu memengaruhi disiplin kerja tanpa asumsi linearitas. Data ini mengonfirmasi temuan regresi dan bootstrapping yang kuat bahwa sifat individu memengaruhi disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Individu

Kualitas individu dalam penelitian

ini tergolong baik hingga luar biasa. Hal ini ditunjukkan dengan skor indikator rata-rata 3,95 hingga 4,29, dengan minat dan tanggung jawab memperoleh skor tertinggi. Skor berkisar antara 12 hingga 37, dengan rata-rata 33,03 dan deviasi standar 5,32. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki keterampilan, nilai, sikap, dan minat kerja yang baik. Variasi skor mencerminkan adanya perbedaan persepsi terhadap diri sendiri, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas karakteristik individu secara merata, perusahaan dapat mengadakan pelatihan pengembangan diri, komunikasi kerja, dan program peningkatan motivasi karyawan. Hasil ini mendukung temuan dari Nur Hanifah (2019) dalam jurnal Pipit Mulyah (2020), bahwa karakteristik individu sangat penting dalam menunjang kinerja dan perilaku kerja yang positif.

2. Deskriptif Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang juga tergolong baik, ditunjukkan oleh rata-rata nilai indikator yang berkisar antara 3,91 hingga 4,36. Indikator dengan skor tertinggi adalah prioritas kerja (4,36), sementara yang terendah adalah tingkat kehadiran (3,91). Nilai minimum keseluruhan adalah 11 dan maksimum 39, dengan rata-rata sebesar 33,13 dan standar deviasi 5,61. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum disiplin kerja dinilai positif, masih terdapat kelemahan pada aspek kehadiran, yang menjadi indikator paling lemah. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh usia pekerja yang mayoritas masih muda, serta lemahnya pengawasan dari atasan. Untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem absensi digital

yang lebih ketat, memberikan sanksi dan penghargaan yang tegas, serta memperkuat kepemimpinan di tingkat operasional. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan absensi, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Verifikatif

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,972 dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Hasil quantile regression juga menunjukkan nilai koefisien sebesar $\beta = 1,042$ dengan signifikansi $< 0,001$, yang berarti setiap peningkatan satu unit karakteristik individu akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 1,042 unit. Sementara itu, analisis kernel regression menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,945, yang menandakan bahwa 94,5% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik individu. Temuan ini memperkuat bahwa karakteristik seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019) dan Nur Hanifah (2019), serta diperkuat oleh penelitian Hidayat et al. (2023) dan Sianturi (2022), yang menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan faktor internal utama yang memengaruhi kedisiplinan kerja seseorang. Namun, meskipun sebagian besar responden memiliki karakteristik individu yang baik, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan disiplin kerja, terutama pada

aspek kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor individu, kedisiplinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem pengawasan perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja secara menyeluruh, perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang holistik dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal secara bersamaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa aspek kemampuan, nilai, minat, dan sikap individu memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat disiplin kerja, yang mencakup tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab dalam bekerja. Namun, masih terdapat kesenjangan antara karakteristik individu dan disiplin kerja, di mana sebagian besar responden menunjukkan karakteristik individu yang baik tetapi belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku disiplin kerja yang optimal.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti melalui kebijakan pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta peningkatan pengawasan dari manajemen. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam menciptakan budaya disiplin yang lebih kuat. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor lain yang dapat memperkuat hubungan antara

karakteristik individu dan disiplin kerja, serta menguji efektivitas berbagai strategi peningkatan kedisiplinan dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). Neraca Neraca. 1192, 304–317.
- Hanifah, N. (2019). The Influence of Individual Characteristics on Job Satisfaction in Health Center Employees. *Journal of UrbanGreen*, 88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, P. N. S., Siddiq, D. M., Sulistiyowati, L. H., & Ruswandi, Y. M. (2023). Peran Komitmen Normatif Dan Person-Job Fit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 2086–1974.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Kharis, R., Andini, R., & Sulistyawati, D. R. (2022). The Impact of Funding Risk on Risk Taking Commercial Banks in Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, (3).
- Mita Rahmadewi, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT XYZ. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 203–222.
- Parmin, Y., Bhakti, S., & Yohanes, P. (2024). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antar Nusa Jakarta. *Mrb*, 1(2), 14–33.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). *Journal GEEJ*, 7(2).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Sianturi, H. F. (2022). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai PDAM Titra Lihou. *Persepsi Psikologi*, 5(2), 50–57.
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–9. file:///F:/Jurnal Penelitian/Budaya Organisasi-Disiplin Kerja/New Jurnal/Jurnal Fix Referensi-Nasional/Disiplin Kerja Fix-Daftar Pustaka/Fandy Akbar S, et, all..pdf
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.

Yusuf Alwy, M., Herman, H, T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.