Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi
Volume 3, Nomor 1, Tahun 2025

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DRESSBALI KONVEKSI

Ni Made Satya Utami[1], Elisabeth Juliani[2], Ary Wira Andika[3]

[1,2,3] *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar*

*korespondensi: satyakesawa@unmas.ac.id

Abstract

There are many factors that influence employee performance, including work skills, work discipline and individual characteristics. Likewise for Dressbali Konveksi MKMEs employees, work skills, work discipline and individual characteristics are one of the factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding issues of work skills, work discipline and individual characteristics in an effort to improve and improve employee performance. The population in this study was 31 people. The sampling technique used was a saturated sampling method so that the entire population in this study was used as a sample of 31 respondents. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research show that work skills have a positive and significant effect on employee performance at Dressbali Konveksi MSMEs. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Dressbali Konveksi MSMEs. Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at Dressbali Konveksi MSMEs.
Keywords: work skills, work discipline and individual characteristics, employee performance

Abstrak

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu. Begitu juga pada karyawan UMKM Dressbali Konveksi, keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel sebesar 31 orang responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi.
Kata kunci : ***keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu, kinerja karyawan***

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi hal yang sangat penting (Enriko dan Arianto, 2022). Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu berupa perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Sedamaryanti, 2020). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada

karyawannya, agar para karyawan semakin terdorong untuk melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2020: 34).

Kinerja karyawan akan menentukan perkembangan perusahaan tersebut seperti halnya pada UMKM Dressbali Konveksi. Kinerja karyawan UMKM Dressbali Konveksi masih belum optimal untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh *owner*. Hal ini, menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan karena kuantitas kerja belum dapat tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Ariani, dkk., (2022) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan kerja (Aromega dkk., 2019). Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehngga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut yang pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada (Hasibuan, 2020: 48). Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya (Sedamaryanti, 2020).

Fenomena pada UMKM Dressbali Konveksi yang terkait dengan keterampilan kerja yaitu kurangnya penguasaan atas keterampilan teknis (*technical skill)* dan keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*). Berdasarkan hasil wawancara awal dengan *owner* UMKM Dressbali Konveksi yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum menguasai keterampilan teknis dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam proses pengemasan produk dan kesalahan yang terjadi ketika proses pemotongan kain. Keterampilan interpersonal yaitu karyawan yang masih kurang dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya, sehingga membuat karyawan kurang percaya diri dalam bekerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

.Penelitian yang dilakukan Wardani dkk (2022), Fitria dan Adji (2023), Nurudin (2023), Pratama (2024) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi keterampilan kerja yang dimililki

oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh Lengkong (2019) dan Tuyan dkk (2023) yang menemukan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penuruan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebalikya. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bisa menjamin kinerja meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang membuat kinerja menurun terdapat pada tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh *owner*. Berdasarkan hasil wawancara dengan *owner* UMKM Dressbali konveksi menyatakan bahwa tingkat disiplin yang dimiliki karyawan masih belum cukup baik, yang dimaksud belum cukup baik adalah masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir tepat waktu dan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan seperti menata produk pada rak yang telah disiapkan. Selain itu karyawan juga sering menunda-nunda pekerjaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Penundaan penyelesaian pekerjaan ini disebabkan karena tingginya tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi yang tinggi merupakan pertanda kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh UMKM Dressbali Konveksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Sarah dan Sonny (2023), Hidayat dan Utari (2022), Madyoningrum dan Azizah (2022), Kusumasari (2022), Estiana *dkk*, (2023), Sari, (2023) dan Wahyuni (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh dari penelitian Ariyanti dkk (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan menyadari tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berusaha bekerja secara maksimal menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan Fitri dkk (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung hanya akan mematuhi peraturan yang berlaku mengikuti prosedur kerja perusahaan dan tidak mengembangkan bakat ataupun kemampuan yang dimiliki, tidak mengembangkan kreativitas dalam bekerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Selain keterampilan kerja dan disiplin kerja, adapun faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu (Dwijayanti, 2022). Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Sedamaryanti, 2020: 99). Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Pada kaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga

terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyabab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu tergantung bagaimana karyawan mengaplikasikannya (Hasibuan, 2020).

Fenomena yang terkait dengan karakteristik karyawan di UMKM Dressbali Konveksi adalah masih adanya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal ini tercermin dari ketidakmampuan beberapa karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau produksi produk sesuai dengan target yang ditetapkan oleh UMKM Dressbali Konveksi. Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik UMKM Dressbali Konveksi, ditemukan bahwa masih ada karyawan yang kurang sadar akan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan produksi, yang berdampak pada tidak tercapainya target produksi sesuai harapan.

Penelitian Agustina (2021), Ratnasari (2021), Dwijayanti (2022), Asih dkk. (2022) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Hasil penelitian berbeda yang diperoleh Daud dkk. (2021) bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Betrics (2018) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Grand Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teorimotivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhii perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan karakteristik individu sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan yaitu kinerja.

Menurut (Wijonarko dkk, 2022), kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (Anandita dkk. 2021) antara lain sebagai berikut :

a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjaka apa yang seharusnya dikerjakan.
b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan.
c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas tugas pekerjaan dengan cara yang aman, produktif, dan berkualitas tinggi. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Noe dkk, 2019). Indikator

keterampilan kerja menurut Robbins (Nurhasanah, 2019) yaitu:

a. Keterampilan dasar *(Basic Literacy Skill)*
b. Keterampilan teknis *(Technical Skill)*
c. Keterampilan Interpersonal *(technical skill)*
d. Penyelesaian masalah *(Problem Solving)*

Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Indikator disiplin kerja menurut Jufrizen dan Hadi (2021) yaitu :

a. Kehadiran
b. Ketaatan terhadap peraturan kerja
c. Ketaatan pada standar kerja
d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karakteristik individu adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, yang memengaruhi dirinya untuk mencapai tujuan sesuai keinginannya. Karakteristik ini membentuk ciri khas individu, sesuai konsep, prinsip, dan jalan hidupnya (Subyanto, 2019). Menurut Subyano Parwita, dkk. (2021) indikator-indikator karakteristik individu sebagai berikut :

a. Kemampuan
b. Nilai
c. Sikap
d. Minat *(interest)*

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya (Sedamaryanti, 2020). Wardani dkk (2022), Fitria dan Adji (2023), Nurudin (2023), Pratama (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi keterampilan kerja yang dimililki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H_1) : Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Siagian (2021) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan

oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Sarah dan Sonny (2023), Hidayat dan Utari (2022), (Kusumasari, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 (H_2) : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Sedamaryanti, 2020). Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Pada kaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyabab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya (Hasibuan, 2020). Agustina (2021), Ratnasari (2021), Dwijayanti (2022), Asih dkk. (2022) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H_3) : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah pada UMKM Dressbali Konveksi yang beralamat di Jalan Palapa IX no 10 Sesetan Denpasar Selatan, Provinsi Bali. Objek penelitian ini yaitu pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel sebesar 31 orang responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

   Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel keterampilan kerja, disiplin kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan

valid.

2. Uji Reabilitas
   Dalam penelitian ini setiap item pertanyan dari maring-masing variabel keterampilan kerja, disiplin kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbash Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00792031
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.057
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya nilai *h*asil *Asym. Sig* diperoleh sebesar 0,200 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.759	1.271		2.957	.006		
	X1	.225	.059	.392	3.810	.001	.924	1.082
	X2	.203	.052	.441	3.902	.001	.769	1.300
	X3	.271	.070	.440	3.855	.001	.754	1.326

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 2 didapat bahwa variabel keterampilan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 (0,924 > 0,1) dan VIF lebih kecil dari 10 (1,082 < 10), disiplin kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 (0,769 > 0,1) dan VIF lebih kecil dari 10 (1,300 < 10) sedangkan variabel karakteristik individu memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 (0,754 > 0,1) dan VIF lebih kecil dari 10 (1,326 < 10). Dengan demikian dapat dinyakatakan tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.930	.619		3.120	.004
	X1	.014	.029	.087	.490	.628
	X2	-.019	.025	-.141	-.731	.471
	X3	-.069	.034	-.395	-2.020	.053

a. Dependent Variable: abs_res
Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel keterampilan kerja (X_1) sebesar 0,628, nilai signifikasi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,471 dan nilai signifikasi variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 0,053 artinya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5.4
Recapitulation of Analysis Results

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Konstanta	3,759	1,271		2,957	0,006
	Keterampilan Kerja (X_1)	0,225	0,059	0,392	3,810	0,001
	Disiplin Kerja (X_2)	0,203	0,052	0,441	3,902	0,001
	Karakteristik Individu (X_3)	0,271	0,070	0,440	3,855	0,001
R		0,857				
Adjusted R Square		0,706				
F_{hitung}		24,989				
Sig.		0,000				

Sumber : Lampiran 9 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 di atas dapat

dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3{,}759 + 0{,}225\ X_1 + 0{,}203\ X_2 + 0{,}271\ X_3$$

Based on the multiple linear regression equation, the coefficients can be explained as follows:

a) Apabila keterampilan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap.

b) Apabila keterampilan kerja (X_1) mengalami peningkatan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

c) Apabila disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel keterampilan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

d) Apabila karakteristik individu (X_3) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,857. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,857 berada antara 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,706 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,706 x 100% = 70,6% dengan sisa 29,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Uji Statistik F (F-test)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,989 dan nilai signifikan uji F yakni 0,000 < 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi sehingga model dinyatakan fit (layak).

Uji Statistik t (t-test)

a) Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{-hitung}$ sebesar 3,810 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 (0,001< 0,05). Hasil ini mempunyai arti bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi (hipotesis diterima).

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{-hitung}$ sebesar 3,902 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 (0,001< 0,05). Hasil ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM

Dressbali Konveksi (hipotesis diterima).

c) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{-hitung}$ sebesar 3,855 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 (0,001< 0,05). Hasil ini mempunyai arti bahwa karakterisik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi (hipotesis diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan keterampilan dasar *(basic literacy skill)*, keterampilan teknis *(technical skill),* keterampilan interpersonal *(technical skill)* serta penyelesaian masalah *(problem solving)* maka akan mempengaruhi ketrampilan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Keterampilan kerja karyawan menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, entah itu dengan menggunakan akal, pikiran, kreativitas dalam menciptakan nilai atau hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu pentingnya keterampilan kerja karyawan bagi perusahaan untuk menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Dengan demikian semakin baik keterampilan seorang karyawan, akan semakin meningkat pula kinerja kerjanya pada UMKM Dressbali Konveksi. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani dkk (2022), Fitria dan Adji (2023), Nurudin (2023), Pratama (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi keterampilan kerja yang dimililki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi serta bekerja etis maka akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Bagi UMKM Dressbali Konveksi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Hustia (2020), Sarah dan Sonny (2023), Hidayat dan Utari (2022), (Kusumasari, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan kemampuan, nilai, sikap serta minat *(interest)* maka akan mempengaruhi karakteristik individu karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik karakteristik individu yang diterapkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karaywan. Ini berarti bahwa karakteristik individu seperti minat kerja yang tinggi dan sikap yang baik dari para karyawan dapat memotivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan tersebut bersedia untuk mengeluarkan semua upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2021), Dwijayanti (2022), Asih dkk. (2022) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Hal ini berarti jika ketrampilan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya jika keterampilan kerja semakin buruk maka kinerja karyawan karyawan akan semakin menurun pula. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Hal ini berarti jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk maka kinerja karyawan karyawan akan semakin menurun pula. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Dressbali Konveksi. Hal ini berarti jika karakteristik individu semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika karakteristik individu semakin buruk maka kinerja karyawan karyawan akan semakin menurun pula.

Keterbatas dari penelitian ini adalah pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal. Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

REFERENSI

Agustina, Devi, I dan Aprih, S. 2021. Peran Karakteristik Individu Sebagai Salah Satu Penentu Pneingkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi.* Universitas Semarang. Vol 8, No 1, Hal 64-72.

Ariani, N.M., Landra, N., & Andika, A.W. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta

(Telkom Property) Denpasar. *Jurnal EMAS.* Vol 3 Nomor 2 Februari 2022 E-ISSN : 2774-3020.

Ariyanti, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, Vol 3, No 1, Hal 447–454.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. 2019. The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No 1, Hal 741–750.

Asih, N., & Suputri, M. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. *Skripsi.* Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Dewiyani, N.L.M., Rismawan, P.A.E., & Andika, A.W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *VALUES*, Volume 4, Nomor 3, Tahun 2023 e-ISSN: 2721-6810.

Dwijayanti, N. K. S., Widyani, A. D., & Manek, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Values, 3(1), 1-12.

Enriko, Febrian dan Tezar Arianto. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Enterprenuer dan Manajemen Sains.* Universitas Muhammadyah Bengkulu, Vol 3, No 1, Hal 107-115.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol 12, No 2, Hal 339.

Fitri, Y. Y., Syaiful, & Suhand, M. Y. 2022. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019*. Vol 20, No 10, Hal 1–19.

Fitria, V., & Adji, W. H. 2023. Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(5), 6661-6673.Hasibuan, Malayu. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10, No 181.

Kusumasari, I. R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, Vol 21, No 2, Hal 186.

Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, Vol 12, No 2, Hal 328–342.

Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. 2023. Perananan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 3(1), 315-328.

Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi,

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Delta satria dewata denpasar. Emas, 3(3), 202-216.

Pratama, I. P. D., Widyani, A. A. D., & Putra, I. D. M. A. P. 2024. Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan. Values, 5(1), 48-58.

Putra, Y. B., & Rizana, D. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEMBERDAYAAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DISDUKCAPIL KABUPATEN KEBUMEN. *Mimbar Administrasi Mandiri*, *19*(2), 113-132.

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Manor: jurnal manajemen dan organisasi review, 2(1), 15-25.

Sarah, D. K., & Sonny. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, Vol 30, No 1, Hal 70–98.

Sari, P. N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain* Vol 3, No 1, Hal 11–17.

Sedamaryanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. 2021. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bandung: Rineka Cipta.

Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tuyan, A., Taroreh, R. N., & Saerang, R. T. 2023. Analisis Keterampilan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Barberman Pada Komunitas Barbershop Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1021-1032.

Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. 2022. Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.