



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MITRA NIAGA SEJATI JAYA - LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RICA RAHAYU

1725310997

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

ABSTRAK

PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

The Effect of Job Characteristics and Work Discipline on Employee Performance at PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

ABSTRACT

PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, is one of the companies engaged in palm oil processing. In carrying out its business activities, the company must be supported by competent resources. In order for the company's vision, mission and goals to be achieved, the performance of the employees must be good. The performance of the employee will be good if every employee does the job optimally. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics and work discipline on employee performance at PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. The method used in research based on the level of exploration is associative research or relationships that are conducted to determine the relationship between two or more variables, with the sampling technique used in this study taken based on saturated sampling / census. Data processing is carried out in this study by using the method of multiple linear regression analysis between the variables of job characteristics, work discipline and employee performance. The results showed that work characteristics partially had a significant and positive effect on employee performance, work discipline partially had a positive effect and significant on employee performance, and the characteristics of work and work discipline simultaneously had a positive effect and significant on employee performance. The variable that has the most influence on employee performance variables is job characteristics of 0.646 while the work discipline variable has an effect of 0.316.

Keywords: Job Characteristics, Work Discipline and Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

PERSEMBAHAN :

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketabahan hati dan pikiran bagi penulis
- Kedua orang tua ayah dan ibu yang senantiasa selualu memberi doa dan dukungan kepada penulis
- Teman-teman ekstensi DIII Politeknik LP3I Medan
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu dan saling mendukung satu sama lain
- Almameterku “Universitas Pembangunan Panca Budi)”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal outline yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Isa Indrawan, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulisan skripsi ini.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE. M.Si., selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Miftah El Fikri, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Bukhari dan Ibunda Pinta Handayani yang selalu memberikan semangat & Doa kepada saya.
8. Saudara-saudaraku Miranda Dwi Rahayu dan Triza Tampati yang telah mendukungku untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Vivian Purba, Dina Wahyu Shazwina dan Sugiarni semoga persahabatan kita akan terjalin sampai kapanpun.
10. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen, yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Juli 2019

Penulis

Rica Rahayu

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.	iv
LEMBAR PERNYATAAN.	v
ABSTRAK.	vi
ABSTRACT.	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.	viii
KATA PENGANTAR.	ix
DAFTAR ISI.	xi
DAFTAR TABEL.	xiv
DAFTAR GAMBAR.	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.	1
A. Latar Belakang Penelitian.	1
B. Identifikasi Masalah.	4
C. Pembatasan Masalah.	4
D. Perumusan Masalah.	5
E. Tujuan Penelitian.	5
F. Manfaat Penelitian.	5
G. Keaslian Penelitian	6
BAB II. KAJIAN TEORITIS.	8
A. Kinerja Karyawan.	8
1. Pengertian Kinerja Karyawan.	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. .	8
3. Pelaksanaan Kinerja Karyawan.	13
4. Indikator Kinerja Karyawan.	15
B. Konsep Karakteristik Pekerjaan.	17
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.	17
2. Model Karakteristik-Karakteristik Pekerjaan.....	18
3. Teknik-Teknik Perancangan Ulang Pekerjaan.....	19
4. Indikator Karakteristik Pekerjaan.	20
C. Disiplin Kerja.	23
1. Pengertian Disiplin.	23
2. Pengertian Kerja.	24
3. Pengertian Disiplin Kerja.	25
4. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.	26
5. Indikator Disiplin Kerja.	28
D. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	32
1. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja... ..	32
2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	32
E. Penelitian Terdahulu.	33

F.	Kerangka Konseptual.	35
G.	Hipotesis Penelitian.	36
BAB III.	METODE PENELITIAN.	38
A.	Jenis Penelitian.	38
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian.	38
	1. Tempat Penelitian.	38
	2. Waktu Penelitian.	38
C.	Populasi Dan Sampel.	39
	1. Populasi.....	39
	2. Sampel.....	39
D.	Teknik Pengumpulan Data.	40
E.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian.	41
	1. Jenis Data Penelitian.	42
	2. Sumber Data Penelitian.	42
F.	Pengukuran Variabel.	43
G.	Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.	44
	1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
	2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
H.	Uji Kualitas Data.	48
	1. Uji Validitas.	49
	2. Uji Reliabilitas.	49
I.	Uji Asumsi Klasik.	50
	1. Uji Normalitas.	50
	2. Uji Multikolinieritas.	51
	3. Uji Heteroskedastisitas.	51
J.	Analisis Regresi Linier Berganda.	52
K.	Uji Hipotesis.	52
	1. Uji t (Uji Parsial).	52
	2. Uji F (Uji Simultan).	53
	3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).	54
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	55
A.	Hasil Penelitian.	55
	1. Gambaran Umum PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat..	55
	2. Karakteristik Responden.	57
	3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	63
	4. Uji Kualitas Data.....	88
	a. Uji Validitas.....	88
	b. Uji Reabilitas.....	91
	5. Uji Asumsi Klasik.....	92
	a. Uji Normalitas.	92
	b. Uji Multikolinieritas.	94
	c. Uji Heteroskedastisitas.	95
	6. Analisis Regresi Linier Berganda.	96
	7. Uji Hipotesis.	98

a. Uji t (Uji Parsial)..	98
b. Uji F (Uji Simultan).	99
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).	100
B. Pembahasan Hasil Penelitian.	101
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat....	101
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.	102
3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.....	103
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.	104
A. Kesimpulan.	104
B. Saran.	105
DAFTAR PUSTAKA.	106
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu.	33
3.1.	Jadwal Penelitian.....	39
3.2.	Populasi dan Sampel.	40
3.3.	Skala Penilaian Likert.	43
3.4.	Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, dan Skala Ukur.	45
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	57
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	58
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	59
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	60
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.	60
4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	61
4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tempat Tinggal.	62
4.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga.	63
4.9.	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	63
4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ragam Keahlian (X _{1.1}).	64
4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Identitas Tugas (X _{1.2}).....	65
4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Signifikansi Tugas (X _{1.3}).	66
4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Derajat Otonomi (X _{1.4}).	68
4.14.	Mean Keseluruhan X1.	69
4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X _{2.1}).	70
4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X _{2.2}).	71
4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (X _{2.3}).	72
4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X _{2.4}).	73
4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X _{2.5}).	75
4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi (X _{2.6}).	76
4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X _{2.7}).	77
4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan(X _{2.8}).	78
4.23.	Mean Keseluruhan X2.	79
4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y _{1.1}).	81
4.25.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y _{1.2}).	82
4.26.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y _{1.3}).	83
4.27.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y _{1.4})	84
4.28.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y _{1.5})	85
4.29.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y _{1.6}).	86

4.30.	Mean Keseluruhan Y.	87
4.31.	Hasil Uji Validitas Instrumen.	89
4.34.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.	91
4.35.	Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	94
4.36.	Hasil Uji Multikolinieritas.	95
4.37.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.	97
4.38.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).	98
4.39.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F).	99
4.40.	Hasil Uji Determinan (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka konseptual Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
4.1.	Kurva Histogram Normalitas.	92
4.2.	Grafik Normal <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	93
4.3.	Grafik Scatterplot.	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, terampil dan mandiri serta berorientasi masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (karyawan) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dari para karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja karyawan ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman

keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik. Dalam konteks pengukuran dimensi karakteristik pekerjaan menurut H.Jackson dalam Muhammad (2017:6) merekomendasikan 4 pengukuran yaitu: (1) ragam keahlian; (2) identitas tugas; (3) signifikan tugas; dan (4) derajat otonomi.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini bermaksud pula untuk menguji dan memperluas penelitian yang dilakukan yakni dengan menambah variabel disiplin kerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:17) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kemudian menurut Sutrisno (2009:97) Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada

pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja yang dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan informasi pra penelitian terhadap PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, Fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan pada karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat mempengaruhi kinerja mereka adalah Karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, terkait dengan kinerja karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah

dengan judul: *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.*

B. Identifikasi Masalah.

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan yang lain.
3. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.

D. Perumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat?

E. Tujuan Penelitian.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.
3. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.

F. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai Referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.

2. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan dan mengetahui seberapa kuat pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.

3. Bagi Peneliti.

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki serta menjadi bahan dan sumber informasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Andi Fadel Muhammad (2017), Fakultas Ekonomi Universitas Halu Oleo Kendari yang berjudul “Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja proses pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari”. Sedangkan penelitian

ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat kinerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 39 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 79 sampel.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Ginanjar (2013:22) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan pendapat Roziqin (2010:41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya karyawan. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaanyangbaik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

c. Karakteristik Pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini

mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

m. Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya

secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja.

3. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:103), menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- a. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- b. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya. Dengan hal ini akan memudahkan karyawan dalam pengerjaan pekerjaannya.

- c. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- d. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
- e. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- a. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- b. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- c. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- d. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan

- e. Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- f. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

4. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Indikator kinerja menurut Robert dan John dalam Ginanjar (2013:23), antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus

dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, dan kerjasama.

B. Konsep Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge dalam Prasetyo (2018:15). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Mathis dalam Prasetyo (2018:15) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan Otonomi.

Menurut Nursafitri (2015:7), Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

2. Model Karakteristik-Karakteristik Pekerjaan

Menurut Mubarak (2017:25) menyatakan bahwa ada 5 (lima) model karakteristik-karakteristik pekerjaan yaitu :

a. Berbagai Keterampilan

Merupakan sejauh apa pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan agar dapat melaksanakan tugas-tugas,

b. Identifikasi Tugas

Merupakan tingkat pekerjaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian seluruh bagian dari awal sampai akhir,

c. Makna Tugas

Merupakan sejauh apa pekerjaan mempunyai dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain,

d. Wewenang

Merupakan sejauh apa pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk membuat keputusan tentang cara melakukan pekerjaan,

e. Umpan Balik

Merupakan sejauh apa seseorang menerima informasi yang jelas tentang efektivitas kinerja dari pekerjaannya sendiri.

Kelima karakteristik pekerjaan tersebut menentukan kesanggupan untuk memotivasi pekerjaan dengan dengan mempengaruhi tiga keadaan psikologi yang penting dari: kebermaknaan yang unggul, tanggungjawab, dan pengetahuan tentang berbagai hasil. Menurut model ini, ketika berbagai karakteristik pekerjaan inti (penting) yang tinggi, para individu akan memiliki tingkat motivasi pekerjaan internal yang tinggi pula. Dari ketiga keadaan psikologis yang penting itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan yang unggul mungkin yang paling penting adalah dalam hal pengelolaan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Teknik-Teknik Ulang Perancangan Pekerjaan

Menurut Mubarak (2017:29) menyatakan bahwa terdapat 3 teknik atau metode yang sejauh ini digunakan dalam mendesain ulang pekerjaan, yaitu: cakupan pekerjaan (*job enlargement*), perluasan pengayaan (*job enrichment*), dan rotasi pekerjaan (*job rotation*).

a. Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*)

Job enlargement adalah meningkatkan cakupan yang dimiliki seseorang. Misalnya, seorang petugas dalam proses sebuah perakitan sebuah mobil diberi tugas pengelasan saja, kemudian cakupan

pekerjaannya ditambah dengan tugas pengecatan. Tugas yang diperbesar diharapkan akan memberikan *job identity* yang lebih besar, menambah tantangan, dan tanggung jawab, serta meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

b. Pengayaan Pekerjaan (Job Enrichment)

Job Enrichment adalah meningkatkan otonomi seseorang dalam mengatur pekerjaannya. Misalnya seorang petugas didalam melakukan pekerjaan sebelumnya diatur oleh suatu prosedur yang ketat, di mana dia tidak diberikan wewenang atau hak memilih metode yang dia anggap paling efektif. Untuk memilih bahan-bahan yang dibutuhkan, atau untuk mengatur pekerjaannya. Perubahan ini bagi pegawai akan memberikan tantangan yang lebih besar, dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas.

c. Rotasi Pekerjaan (Job Rotation)

Job Rotation adalah meningkatkan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara memindahkan seorang pegawai untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya . Misalnya, seseorang yang tadinya ditugaskan di bidang pemasaran kemudian dipindahkan kebagian lain, misalnya bagian produksi, yang diharapkan akan memberikan tantangan baru sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas.

4. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13) mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus

menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini. Ukuran yang dimaksud meliputi:

a. Ragam keahlian

Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan karyawan rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik.

b. Identitas Tugas

identitas tugas (*Task Identity*) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

c. Signifikansi Tugas

Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan

signifikan tugasnya (*Task Significance*).

d. Derajat Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha-usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Derajat otonomi merupakan salah satu faktor pembentuk motivasi yang berasal dari luar diri suatu individu/pekerja (motivasi intrinsik) yaitu tingginya dedikasi yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja karena besar kecilnya kekuasaan yang dimiliki.

Menurut Agung dalam Nursafitri (2015:8) Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik, yaitu :

- a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

- c. Signifkansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- d. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Keempat karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini adalah ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, dan derajat otonomi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2018:333), Disiplin Kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018:333), disiplin adalah kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjrachman dalam Sinambela (2018:333), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
- c. Menurut Davis dalam Sinambela (2018:333), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan ketiga konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah- masalah kinerja kepada para pegawai.

2. Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), Sementara itu, kata kedua adalah “kerja” sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan”. Pengertian dari kerja sebagai berikut.

- a. Menurut Taliziduhu dalam Sinambela (2018:335), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan

atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan dan masyarakat luas.

- b. Menurut Sinungan dalam Sinambela (2018:335), kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja perusahaan dan masyarakat luas.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), pengertian Disiplin Kerja yaitu :

- a. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kemudian menurut Sutrisno (2009:97) Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi

Menurut Sinambela (2018:339), Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya.

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Sementara itu, tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantaranya supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diperlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan

perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 - 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen:
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya:
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
 - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;

5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkah produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018:356) indikator dari disiplin kerja ada 5, yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu :

- a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahanpun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin

baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

- d. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manager yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.
- e. Waskat (Pengawasan Melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.
- f. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam sanksi kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sesuai berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan bekurang.

- g. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus keras dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam penerapakan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai.
- h. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct groups relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis seiring manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memutus kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kehidupan peran akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

D. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

1. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi agar produksi meningkat dan barang yang dihasilkan berkualitas.

Menurut Bangun dalam Muhammad (2017:28), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara

mencegah pemborosan waktu dan energi. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2018:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
<i>Andi Fadel Muhammad, 2017</i>	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari	Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Ekstrinsik	Kinerja pegawai	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa : Secara simultan variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

				Perizinan Kota Kendari.
<i>Fida Nur Maharani, 2015</i>	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja karyawan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian karakteristik pekerjaann memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
<i>M Gade, 2014</i>	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Bagian Layanan Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil Pembahasan bahwa karak teristik pekerjaan berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung
<i>Fudin Zainal Abidin, 2013</i>	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	Disiplin	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. Dan disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung
<i>Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, 2015</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Sumber: diolah penulis, 2018

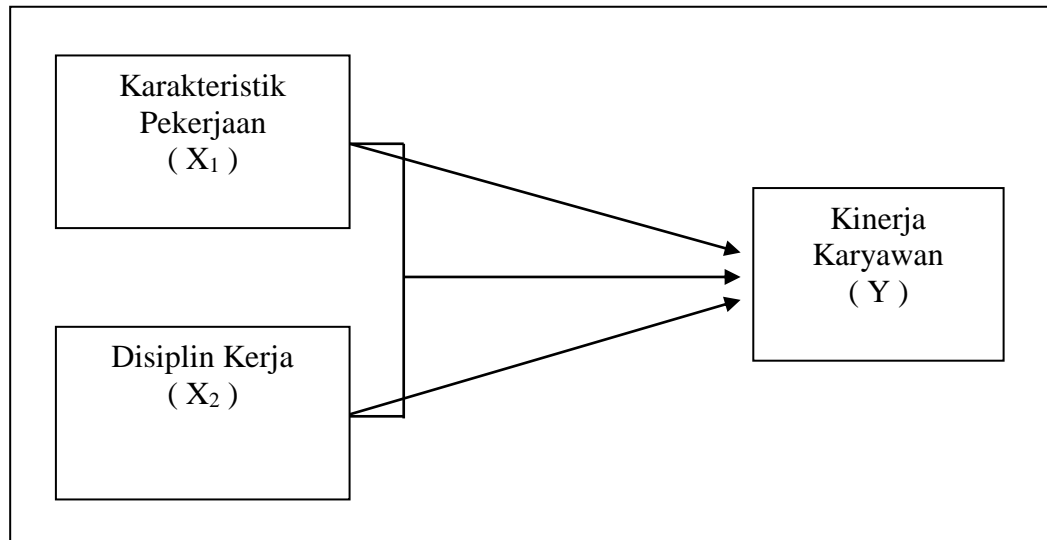
F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan, perlu dikemukakan kerangka pemikiran.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

Gambar 2.1: Kerangka konseptual Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

G. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2017) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat .
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat .

3. Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, Dusun IV Bukit Pelita, Desa Bukit Selamat, Kecamatan Besitang, Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Riset awal/pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Perbaikan/ Acc Proposal		■	■		
4	Seminar Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan Skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Sidang Meja Hijau					■

Sumber: Diolah Penulis (2018)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2017:30), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat sebanyak 79 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat yang berjumlah 79 orang.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus, Menurut Sugiyono (2017:85), Sampling Jenuh/Sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 79 responden.

Tabel 3.2. Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Sekretaris	1
3	Staff SDM	2
4	Staff Keuangan	3
5	Mekanik	10
6	Admin Timbang	2
7	Security	8
8	Kepala Produksi	3
9	Karyawan Rebusan	39
10	Operator Loder	6
11	Karyawan Sortasi	4
Total		79

Sumber: Diolah Penulis (2018)

D. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Riset Lapangan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil- hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

E. Jenis Dan Sumber Data Penelitian.

Aktivitas penelitian tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian. Menurut Rusiadi (2017:20), Data adalah catatan atas kumpulan data. Dalam penggunaan sehari-hari data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya. Pernyataan ini adalah hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata-kata, atau citra.

1. Jenis Data Penelitian.

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data Penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

b. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dalam penelitian ini seperti gambaran umum PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab, buku, jurnal, serta hasil

penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian pada penelitian ini.

Data primer maupun data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara *cross section*, yaitu pengambilan data pada satu waktu tertentu untuk satu kelompok sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang dikirimkan melalui surat.

F. Pengukuran Variabel.

Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala *Likert* di mana instrumennya bersifat tertutup, yaitu responden sudah disediakan opsi jawaban dari satu sampai lima. Menurut pendapat Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa: “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.3. Skala Penilaian Likert

Jawaban	Bobot nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono (2017)

G. Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.

1. Identifikasi Variabel Penelitian.

Dalam penelitian perlu dilakukan suatu identifikasi terhadap variabel-variabel penelitian, adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yaitu:

a. Variabel *Independen*.

Variabel ini sering disebut sebagai Variabel Stimulus, *Predictor*, *Antecedent*, Variabel Pengaruh, Variabel Perlakuan, Kausa, *Treatment*, Risiko, atau Variabel Bebas. Dalam penelitian ini variabel *Independen* adalah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja.

b. Variabel *Dependen*.

Variabel *Dependen* sering disebut sebagai Variabel *Out Put*, Kriteria, Konsekuen, Variabel Efek, Variabel Terpengaruh, Variabel Terikat atau Variabel Tergantung. Dalam penelitian ini variabel *Dependen* adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Menurut Rusiadi (2017:88), Definisi operasionalisasi adalah penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, dan Skala Ukur

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Ukur
1	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan Otonomi. Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13)	1.Ragam keahlian. 2.Identitas tugas. 3.Signifikansi tugas. 4.Derajat Otonomi. Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13)	1.Ragam Keahlian. Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. 2.Identitas tugas (<i>Task Identity</i>) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. 3.Signifikan tugas. Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikansi tugasnya (<i>Task Significance</i>). 4.Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya.	Skala Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan	1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pimpinan. 3.Balas Jasa 4.Keadilan	1.Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan	Skala Likert

		<p>bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sinambela (2018:333)</p>	<p>5.Waskat (Pengawasan Melekat) 6.Sanksi hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan. Hasibuan dalam Sinambela (2018:356)</p>	<p>pegawai. 2.Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. 3.Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. 4.Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. 5.Waskat (Pengawasan Melekat). Waska adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. 6.Sanksi hukuman. Sanksi hukuman</p>	
--	--	---	---	---	--

				<p>berperan penting dalam sanksi kedisiplinan pegawai.</p> <p>7.Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.</p> <p>8.Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.</p>	
3	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Priansa (2014 : 271)</p>	<p>1.Kuantitas kerja</p> <p>2.Kualitas kerja</p> <p>3.Ketepatan waktu</p> <p>4.Kemandirian</p> <p>5.Inisiatif</p> <p>6.Kerjasama Priansa (2014 : 271)</p>	<p>1.Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.</p> <p>2.Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang</p>	Skala Likert

				<p>dihasilkan karyawan.</p> <p>3.Ketepatan waktu. Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.</p> <p>4.Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.</p> <p>5.Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu</p> <p>6.Kerjasama. Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.</p>	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Diolah Penulis (2018)

H. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibitas.

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2017:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Ghozali (2017:52), Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

2. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Menurut Ghozali (2017:47), Realiabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban dari pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji realibilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0.

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Menurut Rusiadi (2017:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut Ghozali (2017:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik, dapat dikatakan normal apabila dalam *probability plot* ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Setelah analisis grafik maka dilanjutkan dengan analisis statistik dilakukan dengan melihat *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso Rusiadi (2017:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:134), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Rusiadi (2017:157) Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

J. Regresi Linear Berganda (Kesesuaian)

Menurut Rusiadi (2017 : 235) , Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

β = Koefisien regresi

X_1 = Karakteristik Pekerjaan

X_2 = Disiplin Kerja

ε = Error Term

K. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable independen terhadap variable dependen, dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan Untuk menguji signifikan pengaruh variabel menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak dan dk = n-2, dan kriteria pengujian adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak

Dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$, Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

$H_a \neq 0$, Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat.

2. Uji F (serempak/simultan)

Uji F-statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan taraf signifikan 5%.

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2017:235), Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi R^2 ialah antara nol sampai satu, apabila nilai mendekati satu maka nilai yang sebenarnya, sebaliknya jika nilai R^2 nol maka nilai tersebut tidak mendekati nilai sebenarnya.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau pada variabel yang lain.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Momen*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Mitra Niaga Sejati Jaya

a. Sejarah Singkat

Pada Tahun 2008 berdiri suatu perusahaan di Desa Bukit Selamat km.104, yaitu Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA yang mempunyai prospek yang baik. Dimana kegiatan ini bagi Pemerintah Kab. Langkat tentunya akan memberikan arti penting dalam program pengembangan wilayah, penyediaan lapangan kerja dan lain sebagainya.

b. Nama Dan Alamat

Nama Perusahaan tempat penelitian adalah PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA yang beralamat di Dusun IV Bukit Pelita, Desa Bukit Selamat Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat , Provinsi Sumatera Utara.

c. Bidang Usaha

PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang Industri di daerah Desa Bukit Selamat Kabupaten Langkat

a. Visi Dan Misi Perusahaan

1) Visi

Pabrik Kelapa Sawit PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA ingin terpadu dengan keunggulan kompetitif untuk tumbuh dan berkembang

secara berkesinambungan menjadi Pabrik Kelapa Sawit termuka di dunia.

2) Misi

Menyediakan Produk CPO yang bermutu dan jasa terkait bagi kemakmuran bangsa.

e. Profil Singkat Perusahaan

1) *Value Mean Competence*

Mencerminkan kepercayaan akan kemampuan diri serta semangat untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap mental demi perbaikan kinerja yang sudah dicapai sebelumnya.

2) *Integrity*

Mencerminkan komitmen terhadap kesepakatan, aturan ketentuan yang berlaku melalui loyalitas propesi dalam memperjuangkan kepentingan perusahaan.

3) *Realable*

Mencerminkan kesiapan, kecepatan dan tanggapan dalam merespon tantangan dan peluang dengan mensinergikan berbagai kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja unggul.

4) *Inovative*

Mencerminkan kemauan dan kemampuan untuk menciptakan gagasan baru yang lebih baik dalam memperbaiki kualitas proses dan hasil kerja.

f. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan roda organisasi dan untuk melaksanakan tugas pokoknya PT. Mitra Niaga Sejati Jaya umumnya menggunakan struktur organisasi garis. Pada bagian tersebut mempunyai tugas pelaksana administrasi dan tenaga pelaksana lapangan. Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan diperlukan suatu struktur organisasi, di mana struktur ini merupakan suatu gambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal dan tergambar dalam kotak – kotak kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawab guna mempercepat laju usaha.

2. Karakteristik Responden.

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 79 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, penghasilan, status pernikahan, status tempat tinggal, dan jumlah anggota keluarga yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5, tabel 4.6, tabel 4.7 dan tabel 4.8

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	79	100
	Perempuan	0	0
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 79 responden (100%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 0 responden (0%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Perusahaan memperkerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak karena pada perusahaan pabrik kelapa sawit dibutuhkan tenaga yang lebih kuat, khususnya dibagian produksi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	16 - 19 Thn	7	9
	20 - 29 Thn	31	39
	30 - 40 Thn	27	34
	41 - 50 Thn	9	11
	> 50 Thn	5	6
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 31 responden (39%), diikuti responden yang berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 27 responden (34%), diikuti responden yang berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 9 responden (11%), diikuti responden yang berusia antara 16-19 tahun yaitu sebanyak 7 responden (9%). Selanjutnya responden yang berusia antara >50 tahun yaitu sebanyak 5 responden

(6%). Dalam perusahaan ini yang lebih banyak adalah karyawan yang berusia 20-29 tahun karena perusahaan membutuhkan tenaga muda yang diperkerjakan karena rata rata pekerjaan yang ada diperusahaan membutuhkan tenaga yang kuat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SD	0	0
	SMP	10	13
	SMA	59	75
	D3	6	8
	S1	4	5
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 59 responden (75%), diikuti responden yang berpendidikan SMP yaitu sebanyak 10 responden (13%), diikuti responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 6 responden (8%), diikuti responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 4 responden (5%). Selanjutnya responden yang berpendidikan SD yaitu sebanyak 0 responden (0%). Perusahaan banyak memperkerjakan karyawan yang berpendidikan SMA karena minimal tamatan pekerja harus memiliki ijazah SMA untuk bisa bekerja di perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 2 Thn	16	20
	3 - 5 Thn	22	28
	6 - 9 Thn	41	52
	>10 Thn	0	0
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 6– 9 tahun yaitu sebanyak 41 responden (52%), diikuti responden yang masa kerja 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 22 responden (28%). Selanjutnya responden yang masa kerja 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 16 responden (20%), dan diikuti responden yang masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 0 responden (0%). PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat berdiri pada tahun 2008, maka masa kerja karyawan yang ada diperusahaan ini tidak ada yang lebih besar dari 10 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.

Karakteristik		Jumlah	%
Penghasilan	< Rp. 1.800.000	0	0
	Rp. 1.800.000 – Rp. 3.600.000	74	94
	Rp. 3.600.001 – Rp. 5.400.000	4	5
	Rp. 5.400.001 – Rp. 7.200.000	1	1
	>Rp. 7.200.000	0	0
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki penghasilan antara Rp. 1.800.000 – Rp. 3.600.000 yaitu sebanyak 74 responden (94%), diikuti responden yang memiliki penghasilan antara Rp. 3.600.001 – Rp. 5.400.000 yaitu sebanyak 4 responden (5%), diikuti responden yang memiliki penghasilan antara Rp. 5.400.001 – Rp. 7.200.000 yaitu sebanyak 1 responden (1%), Selanjutnya responden yang memiliki penghasilan antara < Rp. 1.800.000 dan >Rp. 7.200.000 tidak ada. Penghasilan karyawan yang paling tinggi yaitu penghasilan antara Rp. 1.800.000 – Rp. 3.600.000, penghasilan ini disesuaikan dengan UMR yang berlaku, tingkat pendidikan dan juga masa kerja karyawan tersebut.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.

Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Menikah	51	65
	Lajang	22	28
	Duda	4	5
	Janda	0	0
	Cerai	2	3
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6. menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki status pernikahan menikah yaitu sebanyak 51 responden (65%), diikuti responden memiliki status pernikahan lajang yaitu sebanyak 22 responden (28%), diikuti responden

memiliki status pernikahan duda yaitu sebanyak 4 responden (5%), diikuti responden memiliki status pernikahan cerai yaitu sebanyak 2 responden (3%). Selanjutnya responden yang memiliki status pernikahan janda yaitu sebanyak 0 responden (0%). Status pernikahan yang paling tinggi yaitu menikah dikarenakan rata-rata karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat usia rata-ratanya adalah usia yang produktif.

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tempat Tinggal.

Karakteristik responden berdasarkan status tempat tinggal dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tempat Tinggal.

Karakteristik		Jumlah	%
Status Tempat Tinggal	Rumah Sendiri	33	42
	Rumah Sewa	19	24
	Rumah Kost	5	6
	Tinggal Dengan Orangtua	22	28
Jumlah		79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7. menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang status tempat tinggal di rumah sendiri yaitu sebanyak 33 responden (42%), yang status tempat tinggal di dengan orangtua yaitu sebanyak 22 responden (28%), yang status tempat tinggal di rumah sewa yaitu sebanyak 19 responden (24%). Selanjutnya responden yang status tempat tinggal di rumah kost yaitu sebanyak 5 responden (6%). Jumlah karyawan yang memiliki status tempat tinggal tertinggi yaitu di rumah sendiri, dikarenakan karyawan yang bekerja adalah orang yang berdomisili setempat dengan perusahaan.

h. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga.

Karakteristik responden berdasarkan jumlah anggota keluarga dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga.

Karakteristik	Jumlah	%
Jumlah Anggota Keluarga	2	14
	3-4	43
	5-6	22
	>6	22
Jumlah	79	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 79 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki jumlah anggota keluarga 3 – 4 orang yaitu sebanyak 34 responden (43%), diikuti responden yang memiliki jumlah anggota keluarga 5-6 dan >6 orang yaitu sebanyak 17 responden (22%). Selanjutnya responden yang memiliki jumlah anggota keluarga 2 orang yaitu sebanyak 11 responden (14%). Jumlah karyawan yang memiliki jumlah anggota keluarga tertinggi yaitu 3-4, dikarenakan karyawan mengikuti program keluarga berencana yaitu cukup dengan memiliki 2 anak, dan sesuai dengan penghasilan yang mereka dapatkan agar cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang mereka miliki.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi.

Tabel 4.9. Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.

No	Mean	Kriteria
1	0-1,9	Sangat Buruk
2	2-2,9	Buruk
3	3-3,9	Baik
4	4	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono, 2015

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Variabel karakteristik pekerjaan (X1) di bentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari ragam keahlian (X_{1-1}), identitas tugas (X_{1-2}), signifikan tugas (X_{1-3}), derajat otonomi (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10. s/d tabel 4.13.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ragam Keahlian ($X_{1.1}$).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	.Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki		Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang saya miliki		Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik meskipun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	22	27,8	18	22,8	7	8,9
Setuju	22	27,8	9	11,4	37	46,8
Sangat Setuju	35	44,3	52	65,8	35	44,3
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3.1646		3.4304		3.3544	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator ragam keahlian (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki, karyawan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT sudah memiliki ilmu pengetahuan yang baik, sebanyak 35 responden (44,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,16. Jawaban ini menggambarkan PT. MITRA

NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT sudah baik dalam memberikan bidang pekerjaan sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki.

- 2) Untuk item. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang saya miliki, karyawan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT memiliki keahlian dan keterampilan yang sangat baik sebanyak 52 responden (65,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT sudah baik dalam memberikan bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kerampilannya.
- 3) Untuk item. Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik meskipun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan saya, karyawan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT memiliki skil yang baik dalam mengerjakan tugasnya sebanyak 37 responden (46,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan karyawan mempunyai skil yang lebih dalam mengerjakan tugasnya membuat pekerjaan yang menjadi efektif dan efisien.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Identitas Tugas (X_{1.2}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai selesai		Saya memahami dan menerima tujuan dan fungsi-fungsi pokok perusahaan atau unit kerjanya		Saya merasa bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	10,1	13	16,5	9	11,4
Setuju	14	17,7	18	22,8	24	30,4

Sangat Setuju	57	72,7	48	60,8	46	58,2
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,62		3,44		3,46	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator identitas tugas (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai selesai, sebanyak 57 responden (72,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT mempunyai karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik selesai tepat pada waktu yang diberikan.
- 2) Untuk item. Saya memahami dan menerima tujuan dan fungsi-fungsi pokok perusahaan atau unit kerjanya, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan karyawan sudah paham dengan tugas dan fungsi pokok yang ada di dalam perusahaan.
- 3) Untuk item. Saya merasa bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sebanyak 46 responden (58,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini menggambarkan karyawan mempunyai tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Signifikan Tugas (X_{1.3}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan dan terlihat hasilnya sebagai hasil kinerja.		Penyelesaian tugas yang anda lakukan sebagai bentuk relevansi pekerjaan anda.		Pekerjaan yang saya kerjakan berguna untuk perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3	-	-
Tidak Setuju	9	11,4	3	3,8	8	10,1
Setuju	20	25,3	25	31,6	14	17,7
Sangat Setuju	49	62,0	50	63,3	57	72,7
Total	70	100	79	100	79	100
Mean	3,48		3,56		3,62	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator signifikan tugas (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan dan terlihat hasilnya sebagai hasil kinerja, sebanyak 49 responden (62,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,48. Jawaban ini menggambarkan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT mempunyai karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerja juga baik.
- 2) Untuk item. Penyelesaian tugas yang anda lakukan sebagai bentuk relevansi pekerjaan anda, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,56. Jawaban ini menggambarkan karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- 3) Untuk item. Pekerjaan yang saya kerjakan berguna untuk perusahaan, sebanyak 57 responden (72,7%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan karyawan mengerjakan tugasnya tidak menjadi sia-sia karena tugas yang diberikan bertujuan bagi perusahaan

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Derajat Otonomi (X_{1.4}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Setiap kali bekerja pimpinan memberikan saya keleluasaan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan		Dalam bekerja, pimpinan saya selalu mendukung dan mempercayai cara baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan		Pekerjaan yang telah saya kerjakan selalu mendapat evaluasi dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	10,1	3	3,8	7	8,9
Setuju	14	17,7	29	36,7	37	46,8
Sangat Setuju	57	72,2	47	59,5	35	44,3
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,62		3,55		3,35	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator derajat otonomi (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item. Setiap kali bekerja pimpinan memberikan saya keleluasaan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan pimpinan sangat percaya kepada karyawannya sehingga pekerjaan yang di berikan selesai tepat waktu.
2. Untuk item. Dalam bekerja, pimpinan saya selalu mendukung dan mempercayai cara baru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, sebanyak 47 responden (59,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban ini menggambarkan

karyawan diberikan kepercayaan dari pimpinan sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik.

3. Untuk item. Pekerjaan yang telah saya kerjakan selalu mendapat evaluasi dari atasan, sebanyak 37 responden (46,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan pekerjaan yang dikerjakan tidak lah selalu benar untuk itu pimpinan mengevaluasi pekerjaan itu agar tidak menjadi salah.

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.14 yaitu :

Tabel 4.14. Mean Keseluruhan X1

No	Item Pertanyaan	Mean
1	X1.1.1	3,16
2	X1.1.2	3,43
3	X1.1.3	3,35
4	X1.2.1	3,62
5	X1.2.2	3,44
6	X1.2.3	3,46
7	X1.3.1	3,48
8	X1.3.2	3,56
9	X1.3.3	3,62
10	X1.4.1	3,62
11	X1.4.2	3,55
12	X1.4.3	3,35
Mean seluruh pertanyaan		3,47

Sumber: Data primer diolah, 2018

Jadi, kesimpulan hasil jawaban karakteristik pekerjaan rata-rata sebesar 3,47 menyatakan sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dirancang oleh perusahaan. Karena karakteristik pekerjaan yang dirancang oleh perusahaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang berperan

penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi, sehingga apabila karyawan merasa puas, maka kinerjanya juga akan meningkat.

b. Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) di bentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan (X₂₋₁), teladan pimpinan (X₂₋₂), balas jasa (X₂₋₃), keadlian (X₂₋₄), waksat (X₂₋₅), sanksi (X₂₋₆), ketegasan (X₂₋₇), hubungan kemanusiaan (X₂₋₈), Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada table 4.15 s/d tabel 4.22

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan (X_{2.1}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan		Tujuan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya		Dalam mengerjakan pekerjaan, saya bersungguh-sungguh dan disiplin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	2,5
Tidak Setuju	13	16,5	4	5,1	10	12,7
Setuju	18	22,8	18	22,8	25	31,6
Sangat Setuju	48	60,8	57	72,2	42	53,2
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,44		3,67		3,35	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Tujuan dan Kemampuan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini

karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dan harus sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

- 2) Untuk item. Tujuan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, sebanyak responden 57 (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,67. Jawaban ini menggambarkan karyawan mempunyai tanggung jawab dan bebas sesuai bidang tugasnya masing-masing.
- 3) Untuk item. Dalam mengerjakan pekerjaan, saya bersungguh-sungguh dan disiplin, sebanyak 42 responden (53,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan dengan teliti dan baik maka hasilnya akan menjadi baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan (X_{2.2}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya		Pimpinan saya memberikan contoh yang baik pada seluruh bawahannya		Pimpinan saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,3
Tidak Setuju	4	5,1	5	6,3	3	3,8
Setuju	18	22,8	23	29,1	25	31,6
Sangat Setuju	57	72,2	51	64,6	50	63,3
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,67		3,58		3,56	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator teladan pimpinan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item. Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,67. Jawaban ini pimpinan harus bisa menjadi leader yang baik buat para karyawan bawahannya agar bisa menjadi panutan yang baik.
2. Untuk item. Pimpinan saya memberikan contoh yang baik pada seluruh bawahannya, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,58. Jawaban ini menggambarkan pimpinan harus memberikan gambaran yang baik agar bawahannya bisa menjadikan motivasi dalam bekerja yang baik dan efisien.
3. Untuk item. Pimpinan saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,56. Jawaban ini menggambarkan pimpinan harus memberikan disiplin yang baik buat bawahannya sehingga bisa berdampak pada kinerja para bawahannya.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (X_{2.3}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai		Balas jasa yang saya terima sudah memberikan kepuasan dalam bekerja		Balas jasa yang saya terima selalu tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	16,5	4	5,1	18	22,8
Setuju	18	22,8	18	22,8	9	11,4
Sangat Setuju	48	60,8	57	72,2	52	65,8
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,44		3,67		3,43	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator balas jasa (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa harus ada imbalan yang diterima para karyawan yang sudah bekerja keras sebagai bentuk motivasi dalam bekerja.
- 2) Untuk item. Balas jasa yang saya terima sudah memberikan kepuasan dalam bekerja, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,67. Jawaban ini apabila karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima maka akan berdampak kepada hasil kinerja yang baik pula.
- 3) Untuk item. Balas jasa yang saya terima selalu tepat waktu, sebanyak 52 responden (65,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan karyawan sudah memberikan yang terbaik buat perusahaan sebaliknya perusahaan harus memberikan balas jasa yang baik sehingga tidak mengganggu kinerja dari karyawan tersebut.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X_{2.4}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan		Hukuman kedisiplinan karyawan sama tanpa ada yang dibedakan		Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,5	-	-
Tidak Setuju	5	6,3	2	2,5	3	3,8
Setuju	11	13,9	25	31,6	29	36,7
Sangat Setuju	63	79,7	50	63,3	47	59,5
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,73		3,55		3,55	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator keadilan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

- 1) Untuk item. Seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan, sebanyak 63 responden (79,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,73. Jawaban ini memberikan rasa adil yang baik tidak menimbulkan kecemburuan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Untuk item. Hukuman kedisiplinan karyawan sama tanpa ada yang dibedakan, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban ini apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan harus di hukum dengan sesuai kebijakan perusahaan tanpa harus membedakan hukuman yang ada dengan karyawan yang lainnya.
- 3) Untuk item. Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan, sebanyak 47 responden (49,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban ini menggambarkan pimpinan harus

memberikan yang terbaik bagi karyawan nya tidak memihak salah satu, yang ada tidak merugikan pihak tertentu harus tetap sama semua kebijakan yang di buat.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (Pengawasan Melekat) (X_{2.5}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif pada bawahannya		Pimpinan secara langsung mengatasi masalah yang ada		Pimpinan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	8,9	8	10,1	13	16,5
Setuju	37	46,8	14	17,7	18	22,8
Sangat Setuju	35	44,3	57	72,2	48	60,8
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,35		3,62		3,44	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator waskat (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

- 1) Untuk item. Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif pada bawahannya, sebanyak 37 responden (46,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini pimpinan harus membrikan pengawasan dan memantau perkembangan karyawannya agar kegiatan organisasi menajdi lebih efektif.
- 2) Untuk item. Pimpinan secara langsung mengatasi masalah yang ada, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini pimpinan harus mengambil bagian apabila ada bawahannya mengalami masalah yang ada agar tidak mengganggu proses kegiatan yang sedang berlangsung.

3) Untuk item. Pimpinan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan pimpinan harus memantau perkembangan karyawan yang ada jika tidak itu akan berdampak langsung kepada kinerja dari karyawan itu sendiri.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi ($\bar{X}_{2.6}$).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan		Sanksi hukuman yang diberikan membuat saya jera untuk tidak membuat kesalahan lagi		Hukuman yang diterapkan di perusahaan sama rata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	9	11,4	9	11,4	3	3,8
Setuju	24	30,4	20	25,3	25	31,6
Sangat Setuju	46	58,2	49	62,0	50	63,3
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,46		3,48		3,56	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator sanksi (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item. Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan, sebanyak 46 responden (58,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini sanksi yang harus diberikan harus sesuai tingkat kesalahan dari seorang karyawan tetapi sanksi yang harus diberikan tidak boleh dibeda-bedakan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan terhadap karyawan yang lain.

- 2) Untuk item. Sanksi hukuman yang diberikan membuat saya jera untuk tidak membuat kesalahan lagi, sebanyak 49 responden (62,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,48. Jawaban sanksi yang diberikan agar karyawan merasa tidak melakukan kesalahan lagi dikemudian hari dan memberikan pembelajaran bagi siapapun.
- 3) Untuk item. Hukuman yang diterapkan di perusahaan sama rata, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,56. Jawaban ini perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan tanpa harus membedakan terhadap satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X_{2.7}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan		Pimpinan saya tegas dalam mengambil kebijakan		Pimpinan saya memberikan sanksi yang telah ditetapkan dalam perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	15,2	17	21,5	3	3,8
Setuju	28	35,4	31	39,2	29	36,7
Sangat Setuju	39	49,4	31	39,2	47	59,5
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,34		3,17		3,55	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator ketegasan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

- 1) Untuk item. Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh

bawahan , sebanyak 39 responden (49,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,34. Jawaban ini apabila pimpinan tegas maka bawahan nya menjadi takut untuk melakukan kesalahan dalam bekerja.

2) Untuk item. Pimpinan saya tegas dalam mengambil kebijakan, sebanyak 31 responden (39,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,17. Jawaban pimpinan harus membuat kebijakan yang baik dan benar karena kebijakan itu akan di jalankan oleh bawahannya.

3) Untuk item. Pimpinan saya memberikan sanksi yang telah ditetapkan dalam perusahaan, sebanyak 47 responden (59,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban ini karena sanksi ini sudah dibuat dengan keputusan bersama sanksi diberikan agar karyawan tidak melaukan kesalahan yang ada.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan($X_{2.8}$).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik		Sesama karyawan saling menyemati dalam bekerja		Pimpinan memperlakukan bawahannya sesuai hak dan kemanusiaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	11,4	22	27,8	5	6,3
Setuju	10	12,7	22	27,8	23	29,1
Sangat Setuju	60	75,9	35	44,3	51	64,6
Total	79	100	79	100	79	100
<i>Mean</i>	3,64		3,16		3,58	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator hubungan kemanusiaan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, sebanyak 60 responden (75,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,64. Jawaban ini disiplin karyawan akan berdampak kepada terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.
- 2) Untuk item. Sesama karyawan saling menyemati dalam bekerja, sebanyak 35 responden (44,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,16. Jawaban ini akan berdampak positif terhadap sesama karyawan menimbulkan semangat kerja yang baik antar karyawan.
- 3) Untuk item. Pimpinan memperlakukan bawahannya sesuai hak dan kemanusiaan, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,58. Jawaban pimpinan harus memperlakukan karyawan sebagaimana mestinya tidak melakukan semena-mena terhadap bawahannya.

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.23 yaitu :

Tabel 4.23. Mean Keseluruhan X2

No	Item Pertanyaan	Mean
1	X2.1.1	3,44
2	X2.1.2	3,67
3	X2.1.3	3,35
4	X2.2.1	3,67
5	X2.2.2	3,58
6	X2.2.3	3,56
7	X2.3.1	3,44

8	X2.3.2	3,67
9	X2.3.3	3,43
10	X2.4.1	3,73
11	X2.4.2	3,55
12	X2.4.3	3,55
13	X2.5.1	3,35
14	X2.5.2	3,62
15	X2.5.3	3,44
16	X2.6.1	3,46
17	X2.6.2	3,48
18	X2.6.3	3,56
19	X2.7.1	3,34
20	X2.7.2	3,17
21	X2.7.3	3,55
22	X2.8.1	3,64
23	X2.8.2	3,16
24	X2.8.3	3,58
Mean seluruh pertanyaan		3,50

Sumber: Data primer diolah, 2018

Jadi, kesimpulan hasil jawaban disiplin kerja rata-rata sebesar 3,50 menyatakan sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan. Karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) di bentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari kuantitas kerja (Y_1), kualitas kerja (Y_2), ketepatan waktu (Y_3), kemandirian (Y_4), inisiatif (Y_5), kerjasama (Y_6), Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada table 4.24. s/d tabel 4.29.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₁).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan		Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian yang harus saya kerjakan		Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	16,5	4	5,1	18	22,8
Setuju	18	22,8	18	22,8	9	11,4
Sangat Setuju	48	60,8	57	72,2	52	65,8
Total	79	100	79	100	79	100
<i>Mean</i>	3,44		3,67		3,43	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator kuantitas kerja (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan karyawan harus mengerjakan tugasnya sesuai dengan rencana yang ada.
- 2) Untuk item. Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian yang harus saya kerjakan, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,67. Jawaban karyawan perusahaan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik apabila dengan tugas harian yang ada.
- 3) Untuk item. Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 52 responden (65,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,43. Jawaban

target merupakan tujuan yang harus dicapai dengan baik setiap karyawan perusahaan.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₂).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal		Saya merasa puas atau bangga terhadap hasil kerja yang saya kerjakan		Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,5	-	-
Tidak Setuju	5	6,3	2	2,5	5	6,3
Setuju	11	13,9	25	31,6	23	29,1
Sangat Setuju	63	79,7	50	63,3	51	64,6
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,73		3,55		3,58	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator kualitas kerja (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal, sebanyak 63 responden (79,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,73. Jawaban ini karyawan harus bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, teliti agar mendapat hasil yang baik pula.
- 2) Untuk item. Saya merasa puas atau bangga terhadap hasil kerja yang saya kerjakan, sebanyak 50 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban hasil kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula dan rasa bangga akan timbul mendorong semangat dalam bekerja.

3) Untuk item. Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 51 responden (64,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,58. Jawaban perusahaan memberikan standar agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin dan mendapatkan hasil kerja yang baik pula.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y₃).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hasil penyelesaian pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah direncanakan perusahaan		Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,3
Tidak Setuju	1	1,3	9	11,4	10	12,7
Setuju	17	21,5	10	12,7	30	38,0
Sangat Setuju	61	77,2	60	75,9	38	48,1
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,75		3,64		3,32	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator ketepatan waktu (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Hasil penyelesaian pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah direncanakan perusahaan, sebanyak 61 responden (77,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini tugas yang harus diberikan harus dikerjakan sesuai dengan target yang ada.
- 2) Untuk item. Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien, sebanyak 60 responden (75,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,64. Jawaban waktu yang ada harus

dipergunakan dengan sebaik mungkin dengan kata lain agar tugas yang ada bisa di hasilkan secara makasimal mungkin.

- 3) Untuk item. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, sebanyak 38 responden (48,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,32. Jawaban karyawan harus lah memanfaatkan waktu yang ada dengan kata lain waktu ada di gunakan menyelesaikan waktu dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.27. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y₄).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa sanggup bekerja secaramandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain		Saya mengerjakan pekerjaan yang saya bisa terlebih dahulu, jika tidak bisa baru saya meminta bantuan teman saya		Saya selalu berusaha untuk mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan orang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	10,1	8	10,1	3	3,8
Setuju	14	17,7	14	17,7	29	36,7
Sangat Setuju	57	72,2	57	72,7	47	59,5
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,62		3,62		3,55	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator kemandirian (Tabel 4.27) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya merasa sanggup bekerja secaramandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain , sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini karyawan dituntut bekerja secara mandiri dengan tugas nya masing-masing tetapi tidak juga

kemungkinan untuk bekerja sama sehingga mempercepat proses bekerja.

- 2) Untuk item. Saya mengerjakan pekerjaan yang saya bisa terlebih dahulu, jika tidak bisa baru saya meminta bantuan teman saya, sebanyak 47 responden (59,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban pekerjaan yang ada harus lah di dahulukan sehingga pekerjaan yang tersebut dapat selesai dengan baik.
- 3) Untuk item. Saya selalu berusaha untuk mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan orang lain, sebanyak 38 responden (48,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,55. Jawaban ini menggambarkan sikap seorang karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan orang lain terlebih dahulu.

Tabel 4.28. Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu		Saya selalu berinisiatif dalam mengikuti serta berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan		Saya selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,3
Tidak Setuju	7	8,9	8	10,1	10	12,7
Setuju	37	46,8	14	17,7	30	38,0
Sangat Setuju	35	44,3	57	72,2	38	48,1
Total	79	100	79	100	79	100
Mean	3,35		3,62		3,32	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator inisiatif (Tabel 4.28) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu, sebanyak 37 responden (46,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini karyawan yang mempunyai pengetahuan yang baik tanpa harus diberitahukan karyawan mengetahuinya.
- 2) Untuk item. Saya selalu berinisiatif dalam mengikuti serta berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan karyawan yang aktif selalu mempunyai pemikiran yang baik demi kemajuan perusahaan.
- 3) Untuk item. Saya selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 38 responden (48,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,32. Jawaban ini menggambarkan sikap seorang karyawan yang peduli terhadap sesama rekan kerja mau membantu teman kerja jika ada kesulitan.

Tabel 4.29. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan		Memberikan apresiasi yang positif kepada rekan kerja atas hasil kerja yang telah dilakukan demi kerja sama yang baik.		Saya melakukan kerjasama untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	3,8	9	11,4	8	10,1
Setuju	28	35,4	10	12,7	14	17,7
Sangat Setuju	48	60,8	60	75,9	57	72,2
Total	79	100	79	100	79	100
<i>Mean</i>	3,56		3,64		3,62	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator kerjasama (Tabel 4.29) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,56. Jawaban ini menggambarkan sikap seorang karyawan yang aktif dalam kegiatan di dalam bekerja dengan sesama rekan kerja.
- 2) Untuk item. Memberikan apresiasi yang positif kepada rekan kerja atas hasil kerja yang telah dilakukan demi kerja sama yang baik, sebanyak 60 responden (75,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,64. Jawaban ini menggambarkan karyawan yang selalu mendukung rekan kerja dalam memberikan nilai-nilai positif terhadap rekan kerja yang lainnya
- 3) Untuk item. Saya melakukan kerjasama untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya, sebanyak 57 responden (72,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan sikap karyawan salin kerjasama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan baik.

Kesimpulan dari keseluruhan jawaban pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.30 yaitu :

Tabel 4.30. Mean Keseluruhan Y

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Y.1.1	3,44
2	Y.1.2	3,67
3	Y.1.3	3,43
4	Y.2.1	3,73
5	Y.2.2	3,55

6	Y.2.3	3,58
7	Y.3.1	3,75
8	Y.3.2	3,64
9	Y.3.3	3,32
10	Y.4.1	3,62
11	Y.4.2	3,62
12	Y.4.3	3,55
13	Y.5.1	3,35
14	Y.5.2	3,62
15	Y.5.3	3,32
16	Y.6.1	3,56
17	Y.6.2	3,64
18	Y.6.3	3,62
Mean seluruh pertanyaan		3,56

Sumber: Data primer diolah, 2018

Jadi, kesimpulan hasil jawaban kinerja karyawan rata-rata sebesar 3,56 menyatakan sangat setuju, artinya karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat memiliki kinerja yang baik terhadap kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif dan kerjasama.

4. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Penelitian ini memiliki nilai r_{tabel} pada tingkat (α) 0,05 adalah $df = 79 - 2 = 77$ (0,1864). Selanjutnya pengolahan

data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 24.0 yaitu dari menu Analyze – Correlate – Bivariate.

Tabel 4.31. Hasil Uji Validitas Instrumen X1

No. Butir	r hitung	r table	Keterangan
x1.1	0,504 (Positif)	0.1864	Valid
x1.2	0,411 (Positif)	0.1864	Valid
x1.3	0,531 (Positif)	0.1864	Valid
x1.4	0,691 (Positif)	0.1864	Valid
x1.5	0,530 (Positif)	0.1864	Valid
x1.6	0,363 (Positif)	0.1864	Valid
x1.7	0,339 (Positif)	0.1864	Valid
x1.8	0,534 (Positif)	0.1864	Valid
x1.9	0,691 (Positif)	0.1864	Valid
x1.10	0,691 (Positif)	0.1864	Valid
x1.11	0,300 (Positif)	0.1864	Valid
x1.12	0,531 (Positif)	0.1864	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.32. Hasil Uji Validitas Instrumen X2

No. Butir	r hitung	r table	Keterangan
x2.1	0,631 (Positif)	0.1864	Valid
x2.2	0,590 (Positif)	0.1864	Valid
x2.3	0,253 (Positif)	0.1864	Valid
x2.4	0,590 (Positif)	0.1864	Valid
x2.5	0,585 (Positif)	0.1864	Valid
x2.6	0,533 (Positif)	0.1864	Valid
x2.7	0,631 (Positif)	0.1864	Valid
x2.8	0,590 (Positif)	0.1864	Valid
x2.9	0,494 (Positif)	0.1864	Valid
x2.10	0,258 (Positif)	0.1864	Valid
x2.11	0,476 (Positif)	0.1864	Valid
x2.12	0,211 (Positif)	0.1864	Valid
x2.13	0,380 (Positif)	0.1864	Valid
x2.14	0,499 (Positif)	0.1864	Valid

x2.15	0,631 (Positif)	0.1864	Valid
x2.16	0,263 (Positif)	0.1864	Valid
x2.17	0,303 (Positif)	0.1864	Valid
x2.18	0,533 (Positif)	0.1864	Valid
x2.19	0,208 (Positif)	0.1864	Valid
x2.20	0,546 (Positif)	0.1864	Valid
x2.21	0,211 (Positif)	0.1864	Valid
x2.22	0,548 (Positif)	0.1864	Valid
x2.23	0,530 (Positif)	0.1864	Valid
x2.24	0,585 (Positif)	0.1864	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.33. Hasil Uji Validitas Instrumen Y

No. Butir	r hitung	r table	Keterangan
y.1	0,463 (Positif)	0.1864	Valid
y.2	0,461 (Positif)	0.1864	Valid
y.3	0,378 (Positif)	0.1864	Valid
y.4	0,381 (Positif)	0.1864	Valid
y.5	0,597 (Positif)	0.1864	Valid
y.6	0,443 (Positif)	0.1864	Valid
y.7	0,391 (Positif)	0.1864	Valid
y.8	0,613 (Positif)	0.1864	Valid
y.9	0,321 (Positif)	0.1864	Valid
y.10	0,734 (Positif)	0.1864	Valid
y.11	0,734 (Positif)	0.1864	Valid
y.12	0,226 (Positif)	0.1864	Valid
y.13	0,349 (Positif)	0.1864	Valid
y.14	0,734 (Positif)	0.1864	Valid
y.15	0,321 (Positif)	0.1864	Valid
y.16	0,238 (Positif)	0.1864	Valid
y.17	0,613 (Positif)	0.1864	Valid
y.18	0,734 (Positif)	0.1864	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31-4.33, diperoleh nilai pada kolom nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.1864 ini menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan layak atau valid dan dapat dijelaskan bahwa instrumen - instrumen pada variabel-variabel penelitian yang berupa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji realibilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0.

Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)	N of Items	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0.733	12	0.60	Handal (<i>Reliable</i>)
Disiplin Kerja (X_2)	0.838	24	0.60	Handal (<i>Reliable</i>)
Kinerja Karyawan (Y)	0.808	18	0.60	Handal (<i>Reliable</i>)

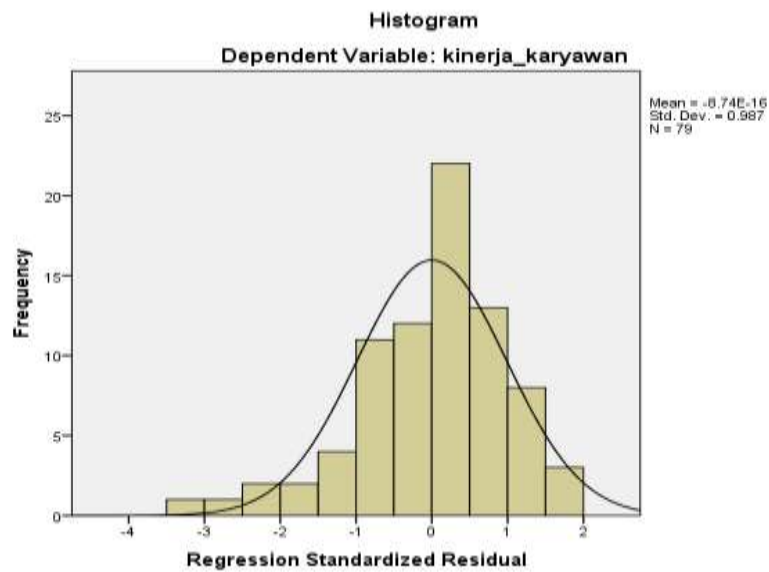
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.34 dapat membuktikan semua indikator layak digunakan sebagai indikator dari variabel. Koefisien alpha (*cronbachs alpha*) memiliki nilai lebih besar 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

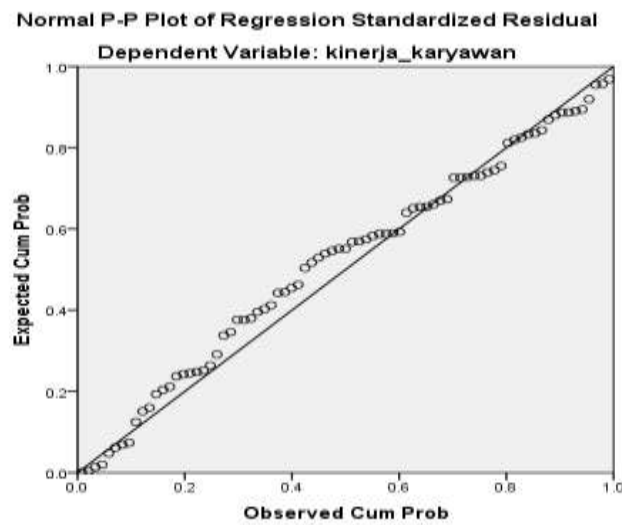
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas

Dari hasil output SPSS gambar 4.1 menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2 . Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.35. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.92910749
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.052
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.772
Asymp. Sig. (2-tailed)		.590
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,772 dengan sebesar 0.590 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas.

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.35 sbb:

Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients^a

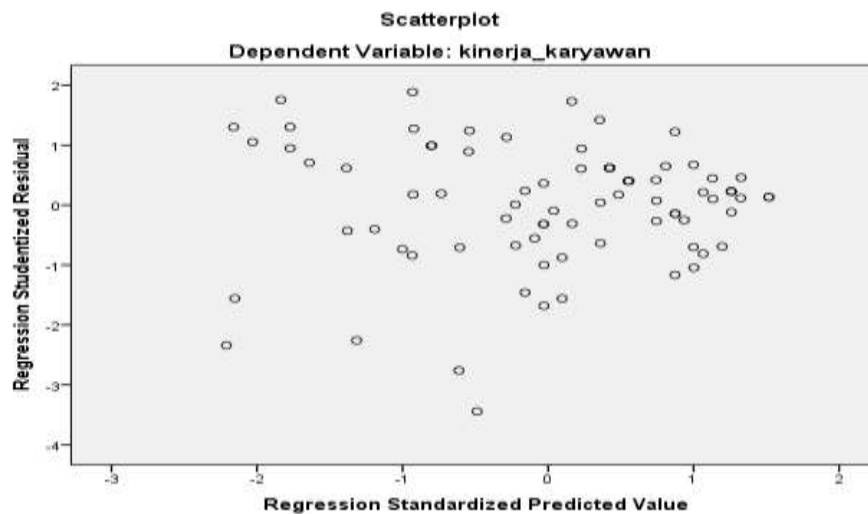
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	karakteristik_pekerjaan	0.244	4.097
	disiplin_kerja	0.244	4.097

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.36 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar $0.244 > 0.10$, variabel disiplin kerja sebesar $0,244 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel karakteristik pekerjaan dan variabel disiplin kerja memperoleh nilai 4,097 yang lebih kecil dari 10, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.3. Grafik Scatterplot.

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menggambarkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya.

6. Analisis Regresi Linier Berganda.

Berikut ini hasil penelitian analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Data yang dikumpulkan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian ini. Berikut hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.

Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.580	3.758	
	karakteristik_pekerjaan	.646	.160	.476
	disiplin_kerja	.316	.090	.414

Sumber: Data primer diolah, 2018

Melalui hasil penelitian ini akan diperoleh koefisien persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 10.580 + 0.646 \text{ Karakteristik Pekerjaan} + 0.316 \text{ Disiplin Kerja}$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi konstanta sebesar 10.580 mempunyai arti bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar kelipatan 10.580 dari variabel penelitian ini.
- b. Koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X_1) sebesar 0.646 mempunyai arti apabila terjadi kenaikan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) bersifat konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan ikut meningkat sebesar 0.646 demikian juga sebaliknya.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.316 mempunyai arti apabila terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) bersifat konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan ikut meningkat sebesar 0.316 demikian juga sebaliknya.

7. Uji Hipotesis.

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji t (Uji Parsial).

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.38:

Tabel 4.38. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.580	3.758		2.815	.006
	karakteristik_pekerjaan	.646	.160	.476	4.038	.000
	disiplin_kerja	.316	.090	.414	3.509	.001

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1).

Nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) adalah 4.038 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.038 > 1.665$) dan nilai $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.646.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2).

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 3.509 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.509 > 1.665$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.001 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu sebesar 0.316.

b. Uji F (Uji Simultan).

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.39:

Tabel 4.39. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1921.165	2	960.583	109.090	.000 ^b
	Residual	669.214	76	8.805		
	Total	2590.380	78			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, karakteristik_pekerjaan						

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.39 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 109.090 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1)=K-1$, $3-1= 2$, $Df(2)=n-k$, $79-2 = 77$, adalah sebesar 3,96. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} $109.090 >$ nilai F_{tabel} 3.96. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.40 :

Tabel 4.40. Hasil Uji Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	2.96740
a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, karakteristik_pekerjaan				
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,735 atau 73,5% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,5% sedang sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi.
- 2) Nilai R sebesar 0.861 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.038 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik pekerjaan oleh PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan bersamaan sebesar 0,646 satuan. Dengan kata lain ketika karakteristik pekerjaan membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Andi Fadel Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu Karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya,

sehingga pengaruh dari karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat telah terjawab.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.509 dengan sig. 0.001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat secara bersamaan sebesar 0.316 satuan. Dengan kata lain variabel disiplin kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan yang lain, sehingga pengaruh dari

disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati jaya- Langkat telah terjawab.

3. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat.Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 109.090 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada di identifikasi masalah yaitu tentang adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.038 > 1.665$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu sebesar 0.646.
5. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.509 > 1.665$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.001 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu sebesar 0.316.
6. Hasil penelitian secara simultan, menunjukkan dan diperoleh nilai $F_{hitung} 109.090 > nilai F_{tabel} 3.96$ dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada karyawan untuk tetap mempertahankan semangat kerja yang mereka miliki terutama dalam menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab yaitu dengan cara menyelesaikan tugas mereka dari awal hingga selesai, disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kompetensi pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan orientasi pengenalan pekerjaan baru tersebut.
2. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan ketidakberpihakkan dan tidak membeda-bedakan perlakuan karyawan meskipun dengan jabatan yang berbeda, kemudian disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kekompakan antar karyawan terutama saling menyemangati saat sedang bekerja, untuk membangun kekompakan ini tercipta perusahaan bisa membuat *ice breaking* disela-sela kegiatan atau membuat *family gathering* atau juga *outbond* untuk melatih kekompakan antar karyawan.
3. Disarankan kepada karyawan agar tetap mempertahankan penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan, kemudian disarankan juga kepada karyawan agar lebih memperhatikan dan berusaha dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktunya, hal ini akan bisa tercapai apabila karyawan terus belajar

dan bekerja lebih giat agar waktu untuk menyelesaikan tugas digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. Teknik Proyeksi Bisnis. USU Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. Metode Penelitian. USU Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kasmir. (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. S. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Bogor: Penerbit In Media.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi., Subinatoro, N dan Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan: USU Press.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://ljmnr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1),
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.19-34.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

SKRIPSI

- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Gade, M. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh. *Skripsi*. Aceh: Universitas Terbuka.
- Ginjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Maharani, F. N. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

- Muhammad, A. F. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari. *Skripsi*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Nursafitri, I. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Prasetyo, A. D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali. *Skripsi*. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Sanjaya, M. T. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.