

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERHUTANI KPH NGAWI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR**

**Arief Bachtiar**

Dosen Ekonomi Pembangunan FEBH, UPNV Jawa Timur

## **Abstraksi**

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2016), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk(2015), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2014), menambahkan bahwa disiplin karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Dari t-hitung tersebut dapat diketahui bahwa  $(X_1)$ , Disiplin Kerja  $(X_1)$  tidak memiliki pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi hitung lebih dari 0,05 (5%), variabel Karakteristik pekerjaan  $(X_2)$  juga tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,090 lebih besar dari 0,05 (5%) Variabel Iklim Organisasi  $(X_3)$  dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 (%) yang artinya bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perhutani kph kabupaten ngawi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

**Kata Kunci** : Disiplin kerja, Karakteristik pekerjaan dan Iklim organisasi , kinerja

## Latar Belakang

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Murni (2017), baik buruknya kondisi kinerja perusahaan mempengaruhi tercapainya keuntungan perusahaan. Sedarmayanthi (2013) menyatakan kinerja merupakan hasil kerjanya mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2016), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2015), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2014), menambahkan bahwa disiplin karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaannya yang ditekuninya antara lain aspek pekerjaan dimana pekerjaan yang diterima tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan ide serta kemampuannya, terlalu membosankan atau terlalu berat bagi karyawan serta tidak ada umpan balik yang sesuai atas pekerjaannya. Selain itu juga dipengaruhi oleh aspek individu dimana faktor usia yang dianggap semakin bertambahnya usia semakin tidak produktif, dan pendidikan yang mempengaruhi prestasi kerja.

komponen lain yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi (Barkah, 2002). Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2013). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi sangat penting dalam menentukan efektifitas kinerja. Oleh karena itu, penelitian akan menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur”.  
lokasi Pegawai perhutani KPH divisi regional Ngawi

## Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur?
2. Apakah disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur?

## **Landasan Teori**

### **Disiplin Kerja**

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Bejo Siswanto Satrohadiwiryo (2002) menjelaskan arti Disiplin sebagai berikut:

”Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Bentuk- bentuk Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veitzal Rivai dalam bukunya Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2005):

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2000) membagi bentuk-bentuk Disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **Pendekatan Disiplin Kerja**

Dalam pelaksanaan tindakan disipliner, Veitzal Rivai (2005) menjelaskan tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Aturan tungku panas (hot stove rule). Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.
2. Tindakan disiplin progresif (progressive discipline). Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.
3. Tindakan disiplin positif (positive discipline). Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

### **Teori Karakteristik Pekerjaan**

Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan dan kinerja karyawan telah dihasilkan. Robbins yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga teori karakteristik pekerjaan yang paling penting, yaitu Teori Atribut Tugas Wajib (Requisite Task Attributes Theory), Teori Model Karakteristik pekerjaan dan model pemrosesan informasi sosial. Dari hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik.

## **Iklm Organisasi**

Iklm merupakan suatu konsep sistem yang dinamis, iklim seperti udara dalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala hal dalam ruangan tersebut. Iklm tidak dapat disentuh dan dilihat, tetapi iklim dapat dirasakan. Organisasi adalah sebuah struktur sosial, yang didesain guna mengoordinasikan kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja, dan hierarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu (Winardi, 2014).

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

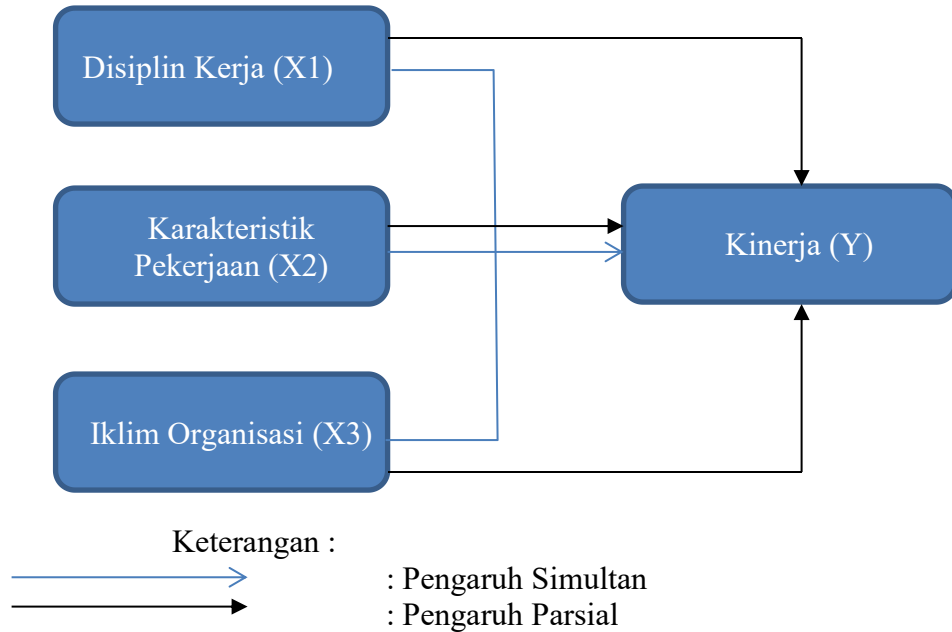
Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu:

“Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2016).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian Di Indonesia yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Musanef, 1991). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

## Kerangka Konseptual

Gambar Kerangka Konseptual



## Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

- H1: Diduga disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur.
- H2: Diduga disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur.
- H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Perhutani

## Metodologi

### Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya, perilaku organisasi dan psikologi industri serta hasil-hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh para ahli manajemen dan psikologi pada masa-masa terdahulu serta kajian-kajian yang berkaitan dengan topik penelitian. Secara umum variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas / *Independent Variable* (X )

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan iklim organisasi (X3).

b. Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Y)

Variabel tak bebas dalam penelitian ini adalah variabel Y yakni variabel kinerja pegawai.

c. Operasionalisasi Variabel

Agar teknik statistik parametrik dapat digunakan dalam penelitian ini, maka data nominal yang diperoleh akan dikuantifikasikan menjadi data ordinal melalui *scoring* dengan skala pengukuran. Selanjutnya skor jawaban dari masing-masing item pertanyaan per masing-masing responden tersebut dijumlahkan dan atau direratakan untuk setiap variabel penelitian. Untuk maksud ini masing-masing variabel penelitian dijabarkan berdasarkan indikator-indikator variabel yang merupakan rincian dari komponen-komponen yang membentuk variabel tersebut.

Secara umum indikator untuk masing-masing variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin adalah kewajiban, ketaatan kepada ketentuan, peraturan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya sebagai seorang pegawai yaitu meliputi: 1) melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; 2) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat 3) menaati ketentuan jam kerja; 4) berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja, dan terhadap atasan; 5) menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku; 6) menaati perintah kedinasan dari yang berwenang (PPRI No.30 Tahun 1980: 22).

b. Karakteristik Pekerjaan

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. Robbin yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2016:64) menjelaskan bahwa: "Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan".

c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku SDM di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan system manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi. Crespell (2014) dalam disertasinya tentang iklim organisasi yang berjudul "*Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: In search of a conceptual Framework*" bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan.

d. Kinerja pegawai

Adalah prestasi pegawai yang dicerminkan dalam keberhasilannya dalam menjalankan tugas / pekerjaan yang dibebankan kepadanya ditinjau dari segi kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur

### *Skala Pengukuran*

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel adalah skala Likert. Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item dan dalam penelitian ini bobotnya adalah satu sampai empat (1 sampai 5). Contoh alternatif jawaban yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini:

1. Jawaban A (sangat setuju) dengan skor = 5
2. Jawaban B (setuju) dengan skor = 4
3. Jawaban C (netral) dengan skor = 3
4. Jawaban D (tidak setuju) dengan skor = 2
5. Jawaban E (sangat tidak setuju) dengan skor = 1

Dalam penelitian ini, untuk menentukan skor akhir masing-masing variabel, maka dapat diperoleh melalui formulasi sebagai berikut:

$$X_t = \frac{X_{i1} + X_{i2} + X_{i3} + \dots + X_{in}}{n}$$

*Dimana:*

$X_i$  = Skor variabel

$X_j$  = Skor indikator

$X_{1,2,3,\dots,n}$  = Variabel 1, 2, 3, ..., n

$n$  = Jumlah indikator

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### *Populasi*

Populasi atau *universe* adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/ individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur yang berjumlah 43 pegawai yang terbagi dalam beberapa departemen / bagian / seksi.

#### *Sampel*

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 2013).

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel, jadi jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 responden sehingga penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### *Sumber Data*

Menurut cara memperolehnya, data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer



Adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, komitmen, iklim organisasi dan kinerja pegawai.

b. Data sekunder

Adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari perusahaan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah pegawai serta komposisinya, peraturan perusahaan, laporan keuangan, laporan operasional serta laporan administrasi perusahaan.

#### 4.4.2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner ini disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Termasuk dalam kategori kuesioner ini adalah instrumen pengukuran untuk melihat tingkat motivasi berprestasi setiap pegawai yang termasuk dalam sampel penelitian.

b. Wawancara.

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya pada perusahaan.

c. Studi Dokumen.

Yaitu meliputi laporan perusahaan jumlah pegawai, serta komposisi, peraturan perusahaan, laporan keuangan, laporan operasional serta laporan administrasi perusahaan dan data lain yang diperlukan dengan maksud untuk menggali informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh dari kuesioner.

#### *Instrumen Penelitian*

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa instrumen penelitian, yaitu meliputi:

a. Kuesioner

Berupa pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan tema penelitian serta instrumen untuk mengukur tingkat motivasi berprestasi pegawai yang nantinya diisi oleh responden berkenaan dengan informasi yang dibutuhkan.

b. Pedoman Wawancara

Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan khususnya pada perusahaan meliputi, lokasi perusahaan, jumlah pegawai, serta komposisinya, peraturan perusahaan, laporan keuangan, laporan operasional serta laporan administrasi perusahaan dan data lain yang diperlukan.

#### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Regresi berganda untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel independen (bebas terhadap variabel dependen (terikat)).

#### **Pengujian Hipotesis**

**a. Pembuktian hipotesa pengaruh variabel bebas secara bersama – sama**

### (uji F)

Teknik statistik Uji –F (F test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama. Langkah – langkah analisa dalam pengujian hipotesa terhadap Koefesien regresi adalah sebagai berikut :

#### 1. Perumusan Hipotesa

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Pekerjaan ( $X_2$ ), Iklim Organisasdi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Hi :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), dan Iklim Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

#### 2. Penentuan nilai uji F

Nilai Uji F ditentukan dengan melihat tabel f sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan  $V1=K=2$  dan  $V=n-k-1=43 - 2-1 = 40$ , maka nilai Uji F adalah 9,078.

#### 3. Perbandingan nilai signifikan.

Nilai signifikan hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%).

#### 4. Pengambilan keputusan.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan f tabel dimana ternyata nilai F hitung lebih besar dari f tabel maka keputuasannya adalah menolak  $H_0$  dan meneriama  $H_1$ .

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan keputusan yang diambil yaitu menolak  $H_0$  dan meneriama  $H_1$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), Iklim Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan karyawan Perhutani KPH Kabupaten Ngawi maka hipotesa pertama terbukti kebenarannya.

### **b. Pembuktian hipotesa pengaruh masing – masing variabel bebas secara partial (uji t).**

Teknik statistik uji t (t test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara partial. Langkah - langkah analisis dalam pengujian hipotesa terhadap regresi adalah sebagai berikut :

#### 1. Perumusan Hipotesa

Ho. $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja kaeryawan secara partial.

Hi. $\beta_1 \neq 0$  pengaruh yang signifikan tidak Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) Iklim Organisasi ( $X_3$ ), terhadap Kinerja karyawan secara partial

#### 2. Penentuan nilai uji t

Nilai Uji t ditentukan dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan  $df=n-k-1=43 -2-1=40$ , maka nilai Uji t adalah  $\pm 2,134$

#### 3. Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel.

Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk masing – masing variabel, dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

**Tabel**  
**Tabel Perbandingan t-hitung dengan Significant**

Variabel	t-hitung	Sign.
X <sub>1</sub>	-1,175	0,247
X <sub>2</sub>	-1,738	0,090
X <sub>3</sub>	2,932	0,006

Sumber : BPS Diolah

Dari t-hitung tersebut adapat diketahui bahwa (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) tidak memiliki pengaruh signifikan, yang ditunjuk dengan nilai signifikansi hitung lebih dari 0,05 (5%), variabeli Karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) juga tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,090 lebih besar dari 0,05 (5%) Variabel Iklim Organisasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 (%) yang artinya bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perhutani KPH Kabupaten Ngaw2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

### **Pembahasan**

Setelah pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Disiplin kerja karyawan (X<sub>1</sub>), dan Karak teristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>), tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan , sedangkan yang memiliki pengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja karyawan Perhutani KPH Kabupaten Ngawi ini karena para karyawan Perhutani Kurang mempunyai disiplin kerja yang diperlihatkan dengan banyaknya absensi pegawai sedang hasil kinerjanya kurang terukur /tidak mempunyai ukuran yang jelas, Sedangkan karakteristik pekerjaan terlihat monoton kurang tantangan .

Sedangkan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja ini disebabkan bahwa iklim organisasi di dinas Perthutahian KPH Kab Ngawi cukup baik karena iklim organisasi di kabupaten ngawi dapat menumbuhkan kinerja karyawan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, dan Kotmitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja.
2. Tidak ada Pengaruh variable Displin kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai i/Karyawan Perhutani KPH Kabupaten Ngawi

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang didapat penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak Perhutani KPH Kabupaten Ngawi perlu mengetahui meningkatkan membuat an deisiplin kerja di semua karyawan Perhutani KPH Ngawi
2. Pihak Perhutani KPH Ngawi Perlu membuat Job Discription pekerjaan agar terlihat karakteristik karyawan yang ada di Perhutani KPH Ngawi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju (2013), Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- As'ad, M. 2013. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, dkk. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28.
- Crespell P. (2017). Organizational climate, innovativeness, and firm performance: In search of a conceptual framework. Disertasi doctoral yang tidak dipublikasikan, Oregon State University, Corvallis.
- Falahy. 2015. Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda). Tesis dipublikasikan ([www.geocities.com/guruvalah](http://www.geocities.com/guruvalah)).
- Ghozali, Imam, (2015), Structural Equation Modeling, Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenberg, J. 20014 Organizational Behavior. 7th Edition, Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan. M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar, (2017), Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Penerbit PT. Gramedia Jakarta
- Kaliri. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Koesmono, Teman H. 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2
- Liana, Yuyuk. (2013). Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012. Hal. 15-30.
- Luthans, Fred (2016), Organizational Behavior, New York : Mc Graw Hill Inc.

Martoyo, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mudrajat Kuncoro, (2014), Metode Kuantitatif. Yogyakarta: UPP AMP