

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP

NPM : 185210629

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
NPM : 185210629
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI
MAS KIJANG ESTATE

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

14/7/22
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10





Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022


NPM : 185210629
 Nama Mahasiswa : RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
 Dosen Pembimbing : 1. KAMAR ZAMAN SE., MM
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE
 Lembar Ke : Pertama

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Sabtu, 23 Oktober 2021	Pengajuan referensi dan pengajuan judul	Mencari referensi jurnal yang mendekati judul	
2	Kamis, 18 November 2021	Bimbingan 1 Proposal	Mencari jurnal yang cocok dengan objek perusahaan	
3	Selasa, 24 November 2021	Pengajuan Judul	ACC Judul	
4	Kamis, 2 Desember 2021	Revisi 1 Proposal	<ol style="list-style-type: none"> Hipotesis : kata apakah dihilangkan Operasional variabel : <ol style="list-style-type: none"> Dimensi Kuantitas, tambahkan indikatornya, 3. menyelesaikan pekerjaan melebihi target. Dimensi ketepatan waktu, tambahkan indikatornya, 2. masuk dan pulang kerja tepat waktu, 3. memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Rencana daftar isi di atur supaya rapi. Bab IV. Gambaran umum perusahaan. Bab V. Hasil penelitian dan pembahasan. Bab II. Teori masing-masing variabel ditambah. 	
5	*Kamis, 9 Desember 2021	Revisi 2 Proposal	ACC Proposal	
6	Selasa, 22 Februari 2022	Revisi Proposal yang sudah di ACC oleh kedua penguji	<ol style="list-style-type: none"> Menambahkan 5 jurnal internasional dan menjelaskan karakteristik pekerjaan dan identitas tugas pekerjaannya. Menambahkan data pendukung dilatar belakang seperti data disiplin kerja dan data kinerja karyawan Menambahkan sumber kerangka pemikiran Menambahkan buku strategi manajemen sumber daya manusia & syariah Daftar pustaka menggunakan mendelay dan mengolah data memakai Smart pls 	
7	Selasa, 1 Maret 2022	Revisi 1 Kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> Cover tulisan proposal diganti outline Perumusan masalah karena ada 3 variabel sebaiknya diuraikan saja pertanyaan sesuai jumlah variabel yaitu 3 buah perumusan dan hipotesis juga 3 buah. Operasional variabel untuk karakteristik pekerjaan dan disiplin kerjacobaca lihat lagi di internet apa yang sesuai dengan objek kita, dan indikator jangan 1 dimensi 1 indikator. Usahakan 1 dimensi 2 atau 3 indikator. 	

Permatikan ini adalah Arsip Milik Universitas Islam Riau

8	Kamis, 10 Maret 2022	Revisi 2 Kuesioner	ACC outline dan kuesioner, teruskan ke skripsi.	
9	Senin, 28 Maret 2022	Penyerahan Skripsi	Perbaiki skripsi: 1. Abstrak, tulisan Fakultas Ekonomi yang dibawah NPM dibuang saja. 2. Abstrak : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Dst... 3. Tabel 1.1. karena sudah skripsi harus dicantumkan kode bab nya. Misal Tabel 1.1., 1.2. dst. 5.1., 5.2.dst. 4. perumusan masalah hilangkan kata positif 5. tujuan penelitian, kata-kata terhadap kinerja tambahkan. 6. Manfaat penelitian point 1 dan 2 bahasanya kurang tepat. 7. Bab 3. Pakai rumusnya regresi berganda atau mau pakai pls.	
10	Kamis, 12 Mei 2022	Revisi 1 Skripsi	1. Membuat rekapitulasi masing-masing variabel 2. Lihat hasil rekapitulasi dan bandingkan dengan hasil statistik apakah sesuai atau tidak. 3. Acc setelah perbaikan.	
11	Rabu, 25 Mei 2022	Perbaikan Revisi 2 Skripsi Lengkap	ACC Skripsi	

Pekanbaru,.....
Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi




MTG1MJEWNJ15

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

Dokumen ini adalah Arsip Riak :
Pertustakan Universitas Sam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 691/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 25 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

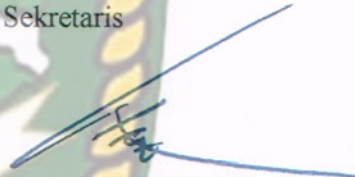
- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Rutina Pancaputri Togatorop |
| 2. NPM | : 185210629 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Juni 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 81 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(.....
(.....
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....
(.....)

Pekanbaru, 25 Juni 2022

Mengetahui

Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 691 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

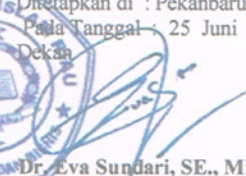
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Rutina Pancaputri Togatorop
N P M : 185210629
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 25 Juni 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

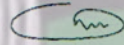
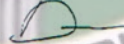
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rutina Pancaputri Togatorop
NPM : 185210629
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
Hari/Tanggal : Sabtu 25 Juni 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **81**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 25 Juni 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rutina Pancaputri Togatorop
NPM : 185210629
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 09 Februari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 09 Februari 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1228/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

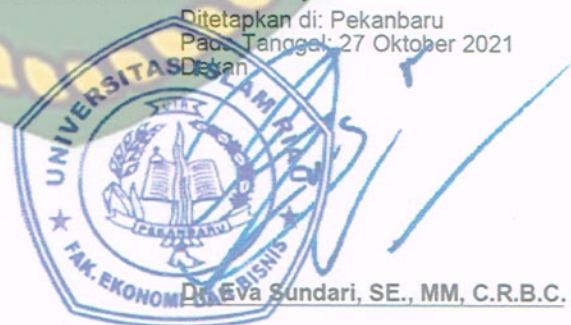
MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
N P M : 185210629
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Buana WiraLestari Mas
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 27 Oktober 2021
Dekan



Drs. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
NPM : 185210629
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% (dua puluh lima persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Mei 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak, SE, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
NPM : 185210629
Tempat/Tanggal Lahir : Kampar/ 27 Februari 2000
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaidah dari karya ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma yang berlaku.

Pekanbaru, 15 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP
NPM: 160910037

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE

OLEH :

RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP

185210629

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus/sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Untuk metode analisis data yaitu metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SMART PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis pertama variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis kedua variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE

By:

RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP

185210629

The purpose of this study is to analyze the effect of work characteristics and work discipline on employee performance at PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. The population used in this study were employees of PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. While the sample used in this study were 30 employees using the census/saturated sampling technique. The research method used is descriptive quantitative method. For the data analysis method, namely the multiple linear regression analysis method using the help of SMART PLS 3.0. The results of this study can be seen that the first hypothesis testing job characteristics variable has a positive and significant influence on employee performance. The results of testing the second hypothesis that work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously shows that work discipline have a positive and significant impact on employee performance at PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

Keywords : Job Characteristics, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas kebaikan dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul:

**“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA
WIRALESTARI MAS KIJANG ESTATE”**

Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif sarjana lengkap pada program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd.Razak Jer, SE.,Msi selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof.Dr.Hj.Sri Indrastuti S., MM selaku dosen penguji 1 saya yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Desy Mardianti, S.E.MM selaku dosen penguji 2 saya yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang tua saya yang telah memberikan moril dan materil serta doa yang tak pernah putus untuk mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada Almarhum adik saya yang telah mendoakan saya dari surga. Terimakasih juga kepada saudari saya kakak Tryani Sihotang, SKM yang telah memberikan arahan kepada saya.
9. Terimakasih kepada Bapak kepala PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate beserta staff tata usaha yang telah membantu saya dalam memperoleh data.

10. Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya dengan ketulusan hati, penulis menyadari akan ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Namun dengan demikian penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis,

RUTINA PANCAPUTRI TOGATOROP



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	15
2.1. Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.1.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.1.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan	16
2.1.3. Model Karakteristik Kerja	17
2.1.4. Elemen-Elemen Karakteristik Pekerjaan	19
2.1.5. Pendekatan Karakteristik Pekerjaan	20
2.2. Disiplin Kerja	21
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	24
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.2.4. Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja	28
2.2.5. Tujuan Pembinaan Disiplin	30

2.3. Kinerja.....	31
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.3.3. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi	34
2.3.4. Pengukuran Kinerja.....	34
2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.4. Penelitian Terdahulu.....	38
2.5. Kerangka Penelitian	40
2.6. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1. Lokasi Penelitian	41
3.2. Operasional Variabel.....	41
3.3. Populasi dan Sampel.....	43
3.3. Jenis dan Sumber Data	44
3.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.5. Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	51
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.2. Visi Misi Perusahaan.....	53
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.4. Tugas pokok dan Fungsi Perusahaan.....	55
4.5. Aktivitas Perusahaan	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1 Karakteristik Responden.....	60
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	61

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
5.2.1 Uji Validitas	65
5.2.2 Uji Realibilitas	67
5.3 Analisis Deskriptif.....	68
5.3.1 Analisis Karakteristik Pekerjaan.....	68
5.3.2 Analisis Disiplin Kerja	84
5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan.....	98
5.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	111
5.4.1 Analisis Model Struktural (<i>Structural Model Analysis</i>)	111
5.4.2 Uji Hipotesis	122
5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data	126
5.5.1 Karakteristik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	126
5.5.2 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	126
5.5.3 Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	127
BAB VI PENUTUP	128
6.1. Kesimpulan	128
6.2. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	4
Tabel 1.2. Tingkat absensi karyawan kantor pada PT Buana Wiralestari	
Mas Kijang Estate	7
Tabel 1.3. Laporan kinerja karyawan kantor pada PT Buana Wiralestari	
Mas Kijang Estate	9
Tabel 1.4. Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 1.5. Operasional Variabel.....	41
Tabel 5.1. Tingkat usia karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	61
Tabel 5.2. Jenis kelamin karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	62
Tabel 5.3. Tingkat pendidikan karyawan pada PT Buana Wiralestari	
Mas Kijang Estate	63
Tabel 5.4. Lama bekerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	64
Tabel 5.5. Hasil uji validitas (<i>Discriminant Validity</i>)	66
Tabel 5.6. Hasil uji realibilitas	67
Tabel 5.7. Tanggapan responden mengenai keterampilan pekerjaan	
pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	69

Tabel 5.8. Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	70
Tabel 5.9. Tanggapan responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	72
Tabel 5.10. Tanggapan responden mengenai dapat mengidentifikasi Pekerjaan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	73
Tabel 5.11. Tanggapan responden mengenai pengaruh pekerjaan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.....	74
Tabel 5.12. Tanggapan responden mengenai pentingnya tugas pekerjaan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	75
Tabel 5.13. Tanggapan responden mengenai memberikan kebebasan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.....	76
Tabel 5.14. Tanggapan responden mengenai keleluasaan pekerjaan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	78
Tabel 5.15. Tanggapan responden mengenai umpan balik atas hasil Kerja pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	79
Tabel 5.16. Tanggapan responden mengenai melakukan informasi Secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.....	80

Tabel 5.17. . Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel

Karakteristik pekerjaan Pada PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 81

Tabel 5.18. Tanggapan responden mengenai memberikan contoh yang baik PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 84

Tabel 5.19. Tanggapan responden mengenai sesuai perkataan dan tindakan Pada PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 85

Tabel 5.20. Tanggapan responden mengenai mengawasi aktif pekerjaan Bawahan pada ada PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 87

Tabel 5.21. Tanggapan responden mengenai selalu ada ditempat kerja

Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate 88

Tabel 5.22. Tanggapan responden mengenai memiliki rasa sikap adil

Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate 89

Tabel 5.23. Tanggapan responden mengenai rasa sikap saling

Tolong menolong pada PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 90

Tabel 5.24. Tanggapan responden mengenai atasan memiliki sikap

Tegas dan berani pada PT Buana Wiralestari Mas

Kijang Estate 91

Tabel 5.25. Tanggapan responden mengenai peraturan harus Ditetapkan dengan jelas pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	93
Tabel 5.26. Tanggapan responden mengenai memberikan teguran atau peringatan Terhadap karyawan yang tidak disiplin pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	94
Tabel 5.27. Tanggapan repsonden mengenai melakukan sanksi hukuman Bagi yang melanggar peraturan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	95
Tabel 5.28. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	96
Tabel 5.29. Tanggapan responden mengenai ketelitian pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.....	99
Tabel 5.30. Tanggapan responden mengenai bertanggung jawab Dalam bekerja pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	100
Tabel 5.31. Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	101
Tabel 5.32. Tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	102
Tabel 5.33. Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan	

Tugas pekerjaan pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	103
Tabel 5.34. Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan	
Melebihi target pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	104
Tabel 5.35. Tanggapan responden mengenai pekerjaan diselesaikan	
Dengan tepat waktu pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	106
Tabel 5.36. Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja	
Tepat waktu pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	107
Tabel 5.37. Tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja	
Dengan baik pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	108
Tabel 5.38. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel	
Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas	
Kijang Estate	109
Tabel 5.39. <i>R Square Adjusted</i>	112
Tabel 5.40. <i>F Square</i>	113
Tabel 5.41. <i>Direct Effect</i>	114
Tabel 5.42. <i>Total Effect</i>	118
Tabel 5.43. Nilai Awal <i>Outer Loading</i> (Measurement Model).....	120
Tabel 5.44. Nilai Akhir <i>Outer Loading</i> (Measurement Model)	121

Tabel 5.45. <i>Cronbach Alpha & Composite Reliability</i>	122
Tabel 5.46. Pengujian hipotesis 1	123
Tabel 5.47. Pengujian hipotesis 2	124
Tabel 5.48. Pengujian hipotesis 3	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate	54
Gambar 5.1. Efek Mediasi.....	117



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Manusia adalah aktiva penting pada perusahaan nan harus dibina dan diarahkan agar tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Perusahaan dijadikan berdasarkan visi bagi kebutuhan manusia dan saat menerapkan misinya dilaksanakan dan diatur oleh manusia. Jadi manusia adalah faktor penting pada seluruh aktivitas institusi atau perusahaan.

Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada didalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia nan mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi. Baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Fungsi merancang SDM adalah cara menetapkan keinginan SDM institusi sehingga membuktikan institusi mempunyai total dan kualitas karyawan sesuai yang diperlukan pada saat yang tepat (right people in the right time).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal tersebut diakibatkan oleh sumber daya manusia adalah penggerak seluruh aktivitas yang ada didalam organisasi tersebut.

Peningkatan sumber daya manusia pada lingkungan birokrasi diarahkan bagi melaksanakan manusia yang berbudi luhur, tangguh, terampil dan mandiri serta berorientasi untuk masa depan berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling mendasarkan dalam pengelolaan karyawan dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja yang ada pada karyawan secara kolektif untuk memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Spesifikasi pekerjaan dimaknai apabila kapasitas pemahaman, keterampilan atau keahlian, kesanggupan psikis dan jasmani dan karakter kepribadian tertentu yang disyaratkan bagi karyawan untuk memperhatikan pekerjaan tertentu secara baik, efektif, efisien dan produktif. Untuk menentukan jenis keterampilan, tingkat pengetahuan atau kemampuan yang di butuhkan bagi melaksanakan pekerjaan tertentu harus dilaksanakan secara sistematis.

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 pekerjaan karyawan ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, idenditas pekerjaan, makna tugas, otonomi dan umpan balik.

Karakteristik pekerjaan akan memberikan insentif bagi karyawan untuk lebih bekerja dengan gigit dan untuk mengembangkan gairah kerja nan lebih kreatif sebab karakteristik pekerjaan ialah proses melaksanakan pekerjaan akan lebih penting, menarik dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kejenuhan dari kegiatan pekerjaan yang monoton. Sehingga pekerjaan terlihat lebih bervariasi, karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan memahami dengan konsentrasi dan bertanggung jawab disertai perasaan gembira sampai terdapat hasil nan memuaskan dan mempunyai etos kerja nan tinggi dan akan berjuang semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar memenuhi kinerja tinggi dalam perusahaan.

PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Didalam melaksanakan tugasnya, perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia 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 melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Berikut ini jumlah karyawan berdasarkan jabatan pekerjaan yang berada pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate, Kabupaten Kampar. Pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Karyawan Kantor PT Buana Wiralestari Mas
Kijang Estate.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Estate Manajer	1 Orang
2	Assisten	8 Orang
3	KTU	1 Orang
4	Personalia	1 Orang
5	Produksi	1 Orang
6	Kasir	1 Orang
7	Pembukuan	1 Orang
8	Kepala Gudang	1 Orang
9	Krani	7 Orang
10	Operator	8 Orang
11	Jumlah Karyawan	30 Orang

Sumber: PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate,(date 2022).

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan kantor di PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate menurut jabatan dan jumlah karyawan diketahui Estate Manajer yang dimiliki 1 orang, Assisten yang dimiliki 8 orang, KTU yang dimiliki 1 orang, Personalia yang dimiliki 1 orang, Produksi yang dimiliki 1 orang, Kasir yang dimiliki 1 orang, Pembukuan yang dimiliki 1 orang, Kepala Gudang yang dimiliki 1 orang, Krani yang dimiliki 7 orang, Operator yang dimiliki 8 orang.

Karakteristik pekerjaan yang diberikan bagi karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan yaitu:

1. Estate Manajer memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: menyusun anggaran dan rencana seluruh aktivitas operasional teknis kebun dilapangan, dari land clearance, LC, pembibitan, perawatan, panen dan lain-lain. Melaksanakan pengawasan periodik maupun insidental untuk setiap kegiatan kebun

dilapangan. Mengendalikan kegiatan produksi dilapangan dan peningkatannya. Bertanggung jawab untuk melaksanakan seluruh kegiatan administrasi dan pelaporan yang berada dibawah tanggung jawabnya. Membina hubungan yang baik dan harmonis yang bersifat kekeluargaan dengan masyarakat setempat. Membimbing, membina memotivasi dan memperhatikan seluruh personil yang berada dibawah tanggung jawabnya.

2. Assisten memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: melaksanakan monitoring seluruh kegiatan operasional yang dilaksanakan diperkebunan kelapa sawit sesuai dengan standar ISPO dan kultur teknik dalam SAP, memastikan hasil produksi mencapai target, membina anggota divisi kebun agar menjadi karyawan yang cakap dan terampil, serta akan diminta untuk membuat laporan yang kemudian akan diserahkan kepada manejer kebun.
3. KTU memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: melakukan kewajiban yang diintruksikan oleh pengurus kebun. Bertanggung jawab dengan laporan keuangan kebun terdiri dari neraca, tata buku. Membuat laporan permintaan uang bulanan. Dan membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang cash flow kebun. Serta bertanggung jawab buku kas kebun dan bukti-bukti pendukung kas.
4. Personalia memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply. Menyediakan

perjanjian dengan karyawan baru. Menyusun absensi daftar hadir karyawan, dan membuat BPJS Ketenagakerjaan.

5. Produksi memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: membuat laporan produksi buah sawit setiap hari kepada manajer kebun. Mencatat dan membuat laporan curah hujan diareal perkebunan setiap hari kepada manajer kebun. Membuat laporan target dan realisasi produksi harian, bulanan dan tahunan. Serta mengirimkan laporan harian produksi ke manajer kebun dan kantor pusat.
6. Kasir memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: melaksanakan pencatatan atas semua transaksi. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
7. Pembukuan memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: melaksanakan kegiatan pembukuan dengan rapi dan berkualitas. Menyediakan laporan keuangan dan laporan keuangan sesuai dengan prosedur. Mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk transaksi pembukuan.
8. Kepala gudang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang. serta mengawasi dan mengontrol barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SAP.
9. Krani memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: menginput laporan BKM, BHK setiap harinya dan menginput daftar hadir karyawan setiap hari.

10. Operator memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu: Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja selama pemeliharaan dan pengoperasian excavator yang diantara lain yaitu menggunakan alat pelindung diri (APBD). Mengecek perlengkapan keselamatan kerja, memakai perlengkapan keselamatan kerja serta melakukan pemeliharaan dan pengoperasian excavator. Dan membuat laporan pekerjaan.

Untuk melihat tingkat absensi karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Kantor Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Cuti	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah absensi	Presentase (%)
2017	30 Orang	312 hari	69	20	21	60	170	53%
2018	30 Orang	312 hari	74	36	41	28	179	55%
2019	30 Orang	312 hari	43	34	35	32	144	44%
2020	30 Orang	312 hari	37	35	45	50	167	52%

Sumber : PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2018 dengan presentase 55% dan tingkat absensi terendah yaitu pada tahun 2019 dengan presentase 44%.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah didalam sumber daya manusia.

Pertama mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan. Dimana terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan tata tertib yang telah ditentukan perusahaan seperti masuk kerja setelah jam 07.00 wib dan pulang sebelum jam 16.00 wib kecuali pada jam lembur karyawan pulang jam 23.00 wib. Selain itu terdapat karyawan tidak menaati tata tertib yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan yakni dengan menaati segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus ditaati karyawan dalam sebuah organisasi. Adapun peraturan yang ditentukan oleh perusahaan yaitu peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

Untuk melihat laporan kinerja karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Laporan Kinerja Karyawan Kantor Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

No	Perspektif	Key Performance Indicator	Rata-rata Kinerja (%)
1	Human Resources Efficiency (efisiensi sumber daya manusia)	1. Biaya kompensasi karyawan	100
		2. Biaya asuransi kecelakaan kerja	100
		3. Biaya turnover	100
		4. Biaya penjagaan lingkungan	100
2	High Performance Work System (sistem kerja kinerja tinggi)	1. Optimalisasi jadwal kerja	90
		2. Biaya penghargaan	100
		3. Tingkat keterlambatan karyawan	75
		4. Tingkat beban kerja	90
3	Human Resources System Alignment (penyelarasan sumber daya manusia)	1. Rasio ketersediaan komputer	100
		2. Rasio ketersediaan teknologi	100
		3. Waktu dalam bekerja	100
4	Human Resources Deliverable (pengiriman sumber daya manusia)	1. Transfer knowledge (pengetahuan)	90
		2. Kemampuan (Skill)	90
		3. Kepuasan kerja	80
		4. kepemimpinan	90

Sumber : PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate 2022.

Berdasarkan laporan kinerja diatas menunjukkan bahwa untuk kinerja pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate pada tahun 2022 dikatakan stabil di segala aspek, kecuali tingkat keterlambatan karyawan yang masih belum bisa ditingkatkan.

Berdasarkan informasi pra survei dengan langsung melihat ke lokasi dan bertanya kepada karyawan terutama bagian Krani yang bekerja di perusahaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Fenomena atau permasalahan yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik

pekerjaan pada karyawan PT Buana Wiralestari Mas mempengaruhi kinerja karyawan adalah masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sehingga terdapat kesalahan saat melaksanakan tugasnya. Masih ada karyawan yang tidak mempunyai keahlian atau keterampilan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa kesulitan saat menyelesaikan tugasnya dan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut bersifat monoton atau berulang-ulang sehingga membuat gairah kerja karyawan berkurang sehingga karyawan memiliki perasaan letih. PT Buana Wiralestari Mas telah menetapkan jam masuk atau pulang kerja mulai pukul 07.00-16.00 WIB. Tetapi masih ada karyawan yang tidak mengikuti jadwal perusahaan, sehingga masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate?
- 2 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate?
- 3 Apakah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1 Bagi Peneliti

Sebagai implementasi dan pengetahuan yang peneliti dapat selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.

2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan topik dan permasalahan yang sama.



1.4 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terencana maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: Telaah Pustaka

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah PT Buana Wiralestari Mas, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja serta pengaruhnya pada kinerja karyawan PT Buana Wiralestari Mas.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*). Menurut Hackman dan Oldham (dalam Dost, 2012) setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat dilakukan maka seseorang merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seorang mampu menunjukkan pekerjaan yang sama, sederhana dan rutin maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Memberikan kebebasan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi.

Karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting yaitu: Mendalami makna kerja, Memikul tanggung jawab

akan hasil kerja, Pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran tugas kerja.

Menurut **Robbins dan Judge dalam Nur Harti Hamza (2018)** karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang dapat menunjukkan deskripsi pekerjaan dalam lima dimensi inti yaitu : keberagaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut **Nwosu (2013)** karakteristik pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaan ini memberikan umpan balik kepada karyawan dalam penyelesaian tugas.

Menurut **Handaru,dkk (2013:242)** karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut **Kumar (2014)** dalam penelitiannya menggunakan lima variabel independen yang dikenal sebagai karakteristik pekerjaan, yaitu:

1. Keragaman keterampilan (skill variety)

Berbagai keterampilan mengacu pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Identitas tugas (task identity)

Ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian keseluruhan dan sepotong diidentifikasi kerja yang melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

3. Signifikan tugas (task identity)

Tugas penting mengacu pada sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi langsung atau dalam lingkungan eksternal.

4. Otonomi (autonomy)

Tugas otonomi mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakannya.

5. Umpan balik (feedback)

Masukan mengacu sejauh mana melaksanakan kegiatan kerja yang dibutuhkan oleh hasil kerja dalam informasi yang jelas memperoleh individu tentang efektivitasnya kinerja.

2.1.3 Model Karakteristik Kerja

Model karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh **J. Richard Hackman dan Greg Olgham**. Merupakan suatu model yang mengusulkan bahwa suatu pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan, yaitu: (**Robbins & Judge,2015**).

1. Keahlian yang bervariasi (Skill variety). Keadaan yang mana suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi.
2. Identitas tugas (Task identity), keadaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja.
3. Signifikansi tugas (Task significance), keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Kemandirian (Autonomy), keadaan dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.
5. Umpan balik (Feedback), keadaan dimana pelaksanaan aktivitas pekerjaan menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan.

Beberapa temuan kajian empiris menurut **J.R.Hackman** dalam **Muhammad (2017:8)**. Hasil akhir dari proses 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 management untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.4 Elemen-Elemen Karakteristik Pekerjaan

Menurut **Simamora (2004)**, model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Models*) adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Menurut **Munandar (2001)** ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

1. keragaman keterampilan : banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas : tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat dan dapat dikenali sebagai

hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting : tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi : tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.
5. Umpan balik : tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

2.1.5 Pendekatan Karakteristik Pekerjaan

pendekatan karakteristik pekerjaan dari **Hackman & Oldham (1980)** yang mengembangkan lima karakteristik pekerjaan utama, sebagai berikut:

- a. Keanekaragaman keterampilan, menunjukkan sejauh mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja

bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

- b. Identitas tugas, sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- c. Signifikansi tugas, sejauh mana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan individu.
- d. Otonomi, sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam merencanakan dan menentukan prosedur menjalankan pekerjaan.
- e. Umpan balik, sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat individu mendapat informasi yang jelas mengenai keefektifan kinerjanya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Menurut **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 tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut **Iriani (2014)**, menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2017:193)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Bejo Siswanto Satrohadiwiryo (2002) menjelaskan arti disiplin yaitu: “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 diberi kepadanya.”

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 didalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada didalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut **Gorda (2004)**, disiplin adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus ikhlasan atau paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya membersumbangkan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan. **Siagian (2003)**. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati.

Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seorang karyawan untuk dapat mematuhi dan menjalankan berbagai ketentuan yang harus ditaati.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis (**Anwar Prabu Mangkunegara,2011:131**). Sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan *Preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Pendisiplinan *Korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berdampak negatif bagi organisasi. Hal ini terlihat dari tidak selesainya pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada bawahan, mutu pekerjaan rendah, terjadinya pemborosan waktu dan adanya kecenderungan bangkrutnya organisasi.

Menurut **Hasibuan dalam Sinambela (2016:356)** Faktor-Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa

- d. Keadilan
- e. Waskat (Pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan, dan
- h. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan deskripsi diatas maka akan dideskripsikan satu Persatu sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada anggota harus sesuai dengan kemampuan anggota bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya paling penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan melekat(Waskat)

Pengawasan melekat(waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman

yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

2.2.4 Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2013:129)**, ada dua bentuk disiplin kerja dalam sebuah organisasi, sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif, ialah: upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif, ialah: upaya untuk menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut **Mangkunegara (2013:130)** terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Pendekatan disiplin modren

Dilakukan tanpa harus memberi hukuman pada karyawan yang melanggar, tuduhan yang benar akan diteruskan pada proses hukum yang berlaku, dan keputusan terhadap kesalahan yang berdasarkan prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan penyuluhan mendapatkan fakta.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Dilakukan dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar dan pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar untuk kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku yang lebih baik, dan bertujuan agar karyawan bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

Menurut **Mangkunegara (2013:131)** pemberian sanksi pelanggaran disiplin kerja dapat dilakukan dengan pelaksanaan antara lain pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, dan pemberian sanksi harus impersonal.

Disiplin paling baik adalah disiplin diri, kecenderungan orang normal adalah apa yang menjadi kewajiban dan menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Tohardi berpendapat kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dalam disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan (**dalam Sutrisno,2014:94**).

Organisasi maupun perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertiban menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Singodimedjo (dalam Sutrisno,2014:94). Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin, sebagai berikut:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut **Sastrohadiwiryono (2012:293)**. Bahwa sanksi disiplin kerja terbagi menjadi 3, yaitu: sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

2.2.5 Tujuan Pembinaan Disiplin

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut **Sastrohadiwiryono (2012:292)**, yaitu:

- a. agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya,
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlansung. Menurut pandangan **Byars (dalam Veithzal:2004)** bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Menurut **Wilson Bangun (2012:230)** menjelaskan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja (*performance*) ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *startegic*

planning suatu organisasi. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016:182).

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut **Hasibuan (dalam Widyaningtyas dan Darmawati,2016)** kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan **Sedarmayanti (2011:180)** bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau produk berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (Pusparini, 2018)** faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut **Henry Simamora** dalam **(Mangkunegara, 2017)**, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur. Job design.

2.3.3 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Mangkunegara (2012:68) Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah:

1. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

2.3.4 Pengukuran Kinerja

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut shli dengan sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Menurut **Sudarmanto dalam (Kurniawati,2017)** terdapat empat dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu, sebagai berikut:

1. Kualitas, meliputi: tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, meliputi: jumlah pekerja yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, meliputi: tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Sedangkan Menurut **Bernardin & Russel dalam (Ginting, 2018)**. Adapun dimensi kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas (Quality). Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas (Quantity). Salah satu aspek dalam bekerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Time Liness). Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.
4. Efektivitas biaya / Cost effectiveness. Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.
5. Kebutuhan akan supervisor. Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.3.5 Tujuan Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) ialah “suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-

aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.”(Drs. Bintoro M.d., 2017:127).

Menurut (Fatimah, 2017 :18) Tujuan penilaian kinerja memiliki empat kategori. Yaitu:

1. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan.
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan, dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Untuk melakukan penilaian kinerja, supervisor atau penilai harus memiliki indikator dalam melakukan penilaian kinerja supaya lebih efektif dan efisien. Menurut (Russel,2017). “ Ada enam indikator pokok yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja. Yaitu:

- a. Kualitas hasil
- b. Kuantitas

- c. Timeliness (Ketepatan waktu)
- d. Cost effectiveness (efektivitas biaya)
- e. Kebutuhan akan supervisor
- f. Dampak interpersonal

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Th)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Sugianto, Bambang Hermanto, Herwan Abdul Muhyi, Margo Purnomo. (2018)	The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Characteristics (X1) 2. Job Satisfaction (X2) 3. Employee Performance (Y) 	Descriptive Quantitative, Smart PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Nana Triapnita Nainggolan¹, Darwin Lie², Lora Ekana Nainggolan³. (2021)	Analysis Of The Effects Of Work Discipline And Individual Characteristics On Employee Performance.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discipline (X1) 2. Individual Characteristics (X2) 3. Employee Performance (Y) 	Descriptive, Qualitative, Quantitative, Multiple Linear Reflection.	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
Fakhrur Rozi¹, Syaifuddin², Yusniar Lubis³. (2019)	The Effect Of Work Engagement, Job Characteristics And Individual Characteristics On Organizational Culture Of PTPN III.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Engagement (X1) 2. Job Characteristics (X2) 3. Individual Characteristics (X3) 4. Organizational 	Descriptive, Multiple Linear Reflection.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Culture (Y)		karyawan pelaksana di Kantor Direksi PTPN III.
Kelimed¹, Hairudinor², M. Nur Iman Ridwan³, Juhriyansyah Dalle⁴. (2018)	The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of PT Buma Perindahindo At LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation (X1) 2. Satisfaction (X2) 3. Discipline (X3) 4. Employee Performance (Y) 	Descriptive, Quantitative, Multiple Linear Reflection.	Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buma Perindahindo di Situs LNG Tangguh Kabupaten Teluk Bintuni, Papua Barat, Indonesia.
Putriana¹, Chalif Ahmad Sahputra². (2021)	The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Productivity Of Palm Oil Factory (PKS) Of PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu. Regency, Riau.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discipline (X1) 2. Work Environment (X2) 3. Productivity (Y) 	Descriptive, Multiple Linear Reflection.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kerja karyawan produktivitas Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Kecamatan Pagaran Tapah, Rokan Hulu Kabupaten Riau.

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan study pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Prof.Dr Sugiyono (2017). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, CV. Yogyakarta. Hal : 409.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.
3. Diduga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilakukan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate yang berada di desa Kijang Makmur, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar. Kode Pos:28464.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah:

- a. Karakteristik Pekerjaan (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.5
Operasional Variabel.

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik pekerjaan (X1). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang dapat menunjukkan deskripsi pekerjaan dalam lima dimensi, yaitu: keberagaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Robbins dan Judge dalam Nur Harti Hamza (2018 :vol 6, no 1).	1. Keragaman keterampilan	<ul style="list-style-type: none">• Keterampilan pekerjaan.• kemampuan dalam melaksanakan tugas.	Ordinal
	2. Identitas tugas	<ul style="list-style-type: none">• Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.• Dapat mengidentifikasi pekerjaan.	
	3. Signifikansi tugas	<ul style="list-style-type: none">• Pengaruh pekerjaan.• Pentingnya tugas pekerjaan.	
	4. Otonomi	<ul style="list-style-type: none">• kebebasan dalam melakukan pekerjaan.• Keleluasaan pekerjaan.	

	5. Umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> • Umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan. • Melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan. 	
<p>Disiplin Kerja (X2). disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017 :193)</p>	1. Teladan pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh yang baik • Sesuai perkataan dan tindakan 	Ordinal
	2. Waskat	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi aktif pekerjaan bawahan • Selalu ada ditempat kerja/lapangan 	
	3. Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa sikap yang adil antar sesama • Memiliki sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan 	
	4. Ketegasan	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan harus memiliki sikap yang tegas dan berani • Peraturan harus ditetapkan dengan jelas 	
	5. Sanksi hukuman	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan teguran atau peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin • Melakukan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan 	
<p>Kinerja (Y). Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan</p>	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Bertanggung jawab dalam bekerja • Kejujuran dalam bekerja 	Ordinal

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, dalam Widayaningtyas dan Darmawati, 2016).	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai standar • Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan • Menyelesaikan pekerjaan melebihi target.
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu • Masuk dan pulang kerja tepat waktu • Memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Sumber : Data olahan, 2022

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate yang berjumlah 30 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Menurut Sugiyono (2017) pengertian sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus / sampling jenuh. Dimana seluruh karyawan dijadikan sampel berjumlah 30 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian tentang tanggapan responden yang ada pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Metode dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate, meliputi: Sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer yang diajukan langsung kepada sumbernya yaitu responden dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini yaitu, membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian

lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

3.5.2. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate, Kabupaten Kampar.

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan:

3.6.1. Metode Deskriptif

Yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini ialah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu berjumlah 30 responden (Pertiwi & Sharif, 2019).

3.6.2. Metode Kuantitatif

Yaitu metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis SEM dimana data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. seseorang

responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan skala ordinal dari likert.yaitu:

Kategori pilihan jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2013:52) mengukur uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0.70. Menurut Ghozali (2013:38) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

3. Uji (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Uji F disebut juga efek perubahan yang artinya perubahan nilai suatu variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model yang akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

Kriteria pengujiannya yaitu: 1. Jika nilai 0.02 → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen. 2. Jika nilai 0.05 → efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen. 3. Jika nilai 0.35 → efek yang besar/kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

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

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut sugiyono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut:

- a. 0.00 – 0.199 Sangat Rendah
- b. 0.20 – 0.399 Rendah
- c. 0.440 – 0.599 Sedang
- d. 0.60 – 0.799 Kuat
- e. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. (Ghozali, 2016:97)

3.6.3.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan dua pengujian antara lain: 1. Validitas

dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity). 2. Validitas diskriminan (discriminant validity).

3.6.3.2. Analisis Model Pengukuran (Inner Models)

Analisis model struktural menggunakan tiga pengujian antara lain: 1. R-square; 2. F-square; 3. Mediation effect: a. Direct effect, b. Indirect effect, c. Total effect.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah menganalisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

2. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Karakteristik Pekerjaan), X2 (Disiplin Kerja), Y (Kinerja Karyawan).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sampel) $< 0,05$

sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan: nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y .



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

1. Sejarah Kebun

Perkebunan Kijang terletak di Desa Kijang Makmur Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan bergerak pada bidang usaha komoditi kelapa sawit. Perkebunan Kijang dibuka pada tahun 1991 oleh PT Buana Wiralestari, namun pada tahun 2001 berubah nama menjadi PT Global Agronusa Indonesia (GAI) dan sekitar tiga bulan berubah menjadi PT Buana Wiralestari Mas. Pada tahun 2001 sampai dengan saat ini dengan luas areal 2.183.36 ha dan yang terdiri dari divisi satu sampai divisi tiga.

PT Buana Wiralestari Mas Perkebunan Kijang terletak berbatasan dengan:

1. Utara : Ladang Masyarakat Desa Kijang Makmur
2. Selatan : Naga Sakti Estate
3. Barat : Trans Pir (SP 3) Desa Tebing Lestari
4. Timur : Trans Pir (SP 2) Desa Kijang Makmur

2. Keadaan Saat Ini

a. Luas Lahan

Perkebunan Kijang dengan luas areal TM 2.183.36 dibagi menjadi tiga divisi yang terdiri dari:

- Divisi satu dengan luas areal 726.87 Ha
- Divisi dua dengan luas areal 695.92 Ha
- Divisi tiga dengan luas areal 760.57 Ha

Perkebunan Kijang sejak tahun oktober 1998 telah live SAP (System Application and Products in Data Processing) yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan dan lebih menekankan pada pengawasan dalam melakukan pekerjaan. Sesuai dengan perkembangan zaman maka pada tanggal 01 Februari 2005 menjadi SAP revisit yang dilakukan oleh pihak Manajemen di Jakarta dengan Company Code 2000 dan Plant 2022.

Perkebunan Kijang Estate dipimpin oleh senior Estate Manager dan dibantu 1 orang KTU dan 4 orang staff agronomi yang membawahi karyawan dimasing-masing divisi dengan perincian sebagai berikut:

Staff :

✓ Esatate Manager	: 1 Orang
✓ KTU	: 1 Orang
✓ Staff Agronomi	: 4 Orang
✓ Kanitpam	: 1 Orang
✓ Assisten EPDV	: 1 Orang
Jumlah	: 8 Orang

4.2. Visi Misi Perusahaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

VISI

“Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik – menjadi mitra pilihan.”

MISI

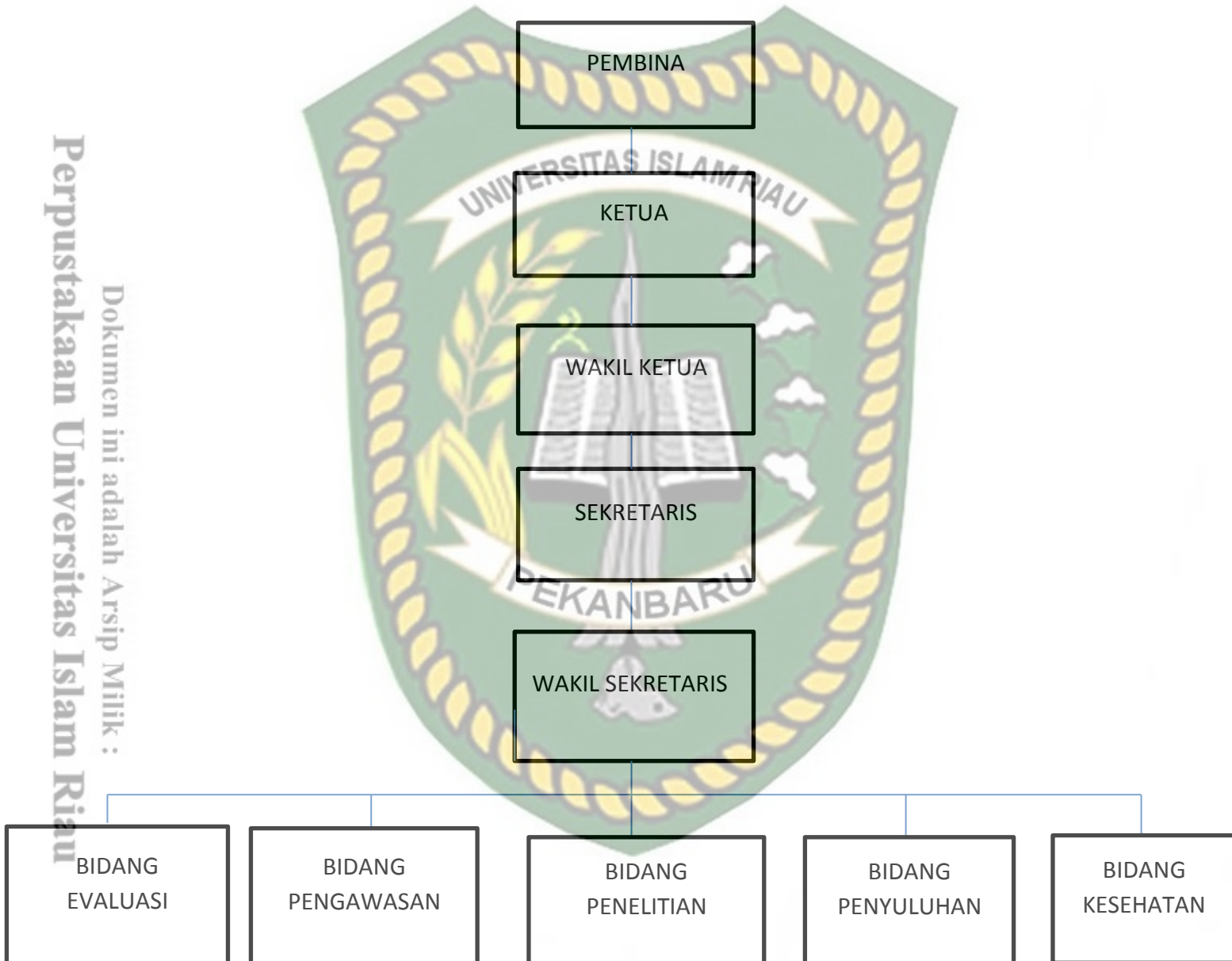
Secara efisien, kita menyediakan produk, solusi serta layanan agribisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan. Nilai menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.”



4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate



Sumber : PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

4.3.1. Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan PT Buana Wiralestari

Mas

Adapun tugas pokok dan fungsi perusahaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate adalah sebagai berikut:

Pembina

Pembina mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pekerjaannya yaitu untuk memberikan arah kebijakan, masukan dan pertimbangan-pertimbangan dalam suatu ide atau program dalam mengembangkan perusahaan.

Ketua/Wakil Ketua

Tugas ketua yaitu memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan.

Dan memberikan pokok-pokok pikiran yang merupakan strategi dan kebijakan organisasi dalam rangka pelaksanaan program kerja maupun dalam menyikapi reformasi diseluruh tatanan kehidupan demi pencapaian cita-cita dan tujuan perusahaan.

Sedangkan tugas wakil ketua yaitu membantu dan mendampingi ketua dalam menjalankan organisasi. Bertanggung jawab atas manajemen atau pengelolaan administrasi perusahaan.

Sekretaris/Wakil Sekretaris

Bidang sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas perusahaan PT Buana Wiralestari Mas dibidang ketatausahaan

administrasi umum, keuangan, kepegawaian, penyusunan program dan pelaporan dan tata usaha perlengkapan serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh ketua.

Fungsi sekretaris

1. Pelaksana koordinasi pengumpulan data dan informasi dalam rangka penyusunan kebijakan teknis dan operasional.
2. Pelaksana koordinasi pelaksanaan tugas-tugas organisasi
3. Pengumpulan data dan informasi dalam rangka penyusunan program kerja, monitoring, evaluasi serta pelaporan kegiatan
4. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan anggaran, pelaksanaan penatausahaan keuangan dan penyusunan laporan pertanggung jawaban keuangan
5. Penyusunan standar pelayanan minimal lingkup unit kerja

Sedangkan tugas wakil sekretaris yaitu:

1. Mewakili sekretaris apabila berhalangan terutama untuk setiap aktivitas kesekretariatan dan tata kerja organisasi
2. Bersama sekretaris mengawasi seluruh penyelenggaraan aktivitas perusahaan dibidang administrasi dan tata kerja serta menghadiri rapat-rapat perusahaan dan rapat lainnya.

Bidang Evaluasi

Bagian evaluasi dan pelaporan kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan penyusunan evaluasi kinerja,

pelaporan dan pengelolaan data perencanaan sedangkan fungsi bagian evaluasi dan pelaporan kinerja meliputi:

1. Penyiapan bahan penyusunan evaluasi kinerja pelaksanaan dan hasil program kegiatan
2. Penyiapan bahan penyusunan pelaporan pelaksanaan dan hasil program kegiatan
3. Penyiapan bahan penyusunan dan pengelolaan data perencanaan

Bidang Pengawasan

Bidang pengawasan mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasikan, perumusan penetapan kebijakn dan perencanaan program kegiatan pengawasan barang dan jasa, standarisasi dan pengendalian mutu serta pemberdayaan konsumen.

Fungsi pengawasan yaitu membantu manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dengan melaksanakan analisa, penilaian, rekomendasi dan penyampaian laporan mengenai kegiatan yang diperiksa.

Bidang Penelitian

Bidang penelitian mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan sebagian tugas pekerjaan yaitu: membantu kepala badan dalam merumuskan substansi kebijakan bidang penelitian dan pengembangan, membantu kepala badan dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi bidang ekonomi, sosial budaya, pemerintahan dan pengembangan wilayah perkotaan, serta

membantu kepala badan dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan pengelolaan sumber daya manajemen untuk melaksanakan tugas dan fungsi bidang penelitian dan pengembangan.

Fungsinya bidang penelitian yaitu:

1. penyusunan perencanaan bidang penelitian pengembangan.
2. perumusan kebijakan teknis penelitian dan pengembangan
3. melaksanakan penelitian, pengakajian, pengembangan, dan koordinasi penerapan hasil penelitian dan pengembangan
4. serta pengendalian, evaluasi dan pelaporan kinerja bidang penelitian dan pengembangan.

Bidang Penyuluhan

Bidang penyuluhan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas yaitu melakukan pengembangan atau mengevaluasi laporan kegiatan penyuluhan.

Bidang Kesehatan

Bidang kesehatan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan tugas yaitu melaksanakan tugas kepala dinas kesehatan dibidang gizi, promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat, penyehatan lingkungan, lingkungan kerja dan olahraga serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala dinas kesehatan.

Fungsi bidang kesehatan yaitu merencanakan, melaksanakan dan evaluasi kegiatan seksi promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat,

serta mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan seksi promosi kesehatan.

4.4. Aktivitas Perusahaan PT Buana Wiralestari Mas

Perusahaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Aktivitas perusahaan ini terdiri dari aktivitas pembibitan dan aktivitas membuat laporan produksi tandan sawit segar (TBS) setiap harinya. Aktivitas produksi terdiri dari tandan buah segar (TBS) kelapa sawit, produk CPO, PKO/kernel.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu menjelaskan karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini.

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia atau umur sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki usia yang tinggi sudah tentu memiliki kinerja yang kurang produktif. Mereka yang memiliki usia lanjut mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas. Meskipun mereka ini pada umumnya sudah memiliki pengalaman. Pengalaman ini mempunyai hubungan yang erat dengan umur. Dari segi umur karyawan pada perusahaan ini, umumnya tingkat umur karyawan cukup potensial dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Dan dapat kita lihat atau sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate
Berdasarkan usia

Golongan Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	7	23,33%
31 — 40	13	43,33%
41— 50	10	33,33%
50 ke atas	0	0,00%
Jumlah	30	100%

Sumber : *Data Olahan, 2022.*

Dari tabel diatas menunjukkan tentang keadaan karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate berdasarkan usia. Yakni 7 orang responden atau 23,33% berusia 20-30 tahun, 13 orang responden atau 43,33% berusia 31-40 tahun, dan 10 orang responden atau 33,33% berusia 41-50 tahun. Berdasarkan rekapitulasi diatas karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate didominasi dengan rentang usia 31-40 tahun

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden yaitu jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate dari 30 kuesioner yang disebar, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Karakteristik Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	28	93,33%
Perempuan	2	6,66%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden Laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 93,33%. Sedangkan Perempuan sebanyak 2 orang 6,66%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate memiliki porsi karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita.

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peran penting dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang karyawan. Seorang yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih mudah dalam menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan kepadanya dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

Berikut tabel 5.2 berikut ini menunjukkan pendidikan karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

Tabel 5.3
Karakteristik Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMP	5	16,66%
SMA/SMK	14	46,66%
S1	11	36,66%
S2	0	0,00%
S3	0	0,00%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan dalam penelitian dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 5 orang responden dengan persentase 16.66%. pendidikan terakhir SMA berjumlah 14 orang responden dengan persentase 46.66%. dan pendidikan terakhir sarjana (S1) berjumlah 11 orang responden dengan persentase 36.66%. berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan atau responden yaitu menempuh pendidikan terakhir SMA dengan persentase 46.66%.

5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui keadaan karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate berdasarkan lama kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas
Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 5	4	13,33%
$\geq 5 - 10$	19	63,33%
> 11	7	23,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas terlihat karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate yang memiliki lama kerja ≤ 5 tahun sebanyak 4 orang responden atau 13,33%, $\geq 5 - 10$ tahun sebanyak 19 orang responden atau 63,33% dan > 11 tahun sebanyak 7 orang responden atau 23,33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja $\geq 5-10$ tahun adalah jumlah masa kerja yang terbanyak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak.

5.2 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid. Dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standart *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5% dengan sampel sebanyak 30 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,334. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product

moment terkorelasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner yang dilakukan dengan metode alpha-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpha-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji yang digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Convergent validity, dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE (*Average Variance Extranced*) diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. (Ghozali 2018).

Berikut ini hasil uji validitas kuesioner karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate, yang merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity)

	X1	X2	Y
X1.1	0.430	0.049	0.098
X1.2	0.489	-0.003	0.167
X1.3	0.395	0.345	0.283
X1.4	0.679	0.212	0.447
X1.5	0.739	0.471	0.482
X1.6	0.750	0.301	0.521
X1.7	0.728	0.443	0.513
X1.8	0.859	0.495	0.576
X1.9	0.855	0.292	0.609
X1.10	0.769	0.170	0.458
X2.1	0.216	0.221	0.047
X2.2	0.173	0.741	0.413
X2.3	0.253	0.828	0.449
X2.4	0.390	0.629	0.431
X2.5	0.241	0.821	0.553
X2.6	0.276	0.765	0.449
X2.7	0.091	0.388	0.228
X2.8	0.333	0.789	0.447
X2.9	0.528	0.865	0.643
X2.10	0.436	0.630	0.604
Y.1	0.438	0.546	0.655
Y.2	0.494	0.613	0.755
Y.3	0.544	0.488	0.864
Y.4	0.523	0.453	0.819
Y.5	0.576	0.544	0.870
Y.6	0.590	0.338	0.799
Y.7	0.323	0.433	0.572
Y.8	0.423	0.522	0.719
Y.9	0.373	0.421	0.430

Sumber : Data SEM-PLS 3,0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator laten memiliki nilai lebih besar. Sebagai contoh nilai *factor loading* pada kinerja kerja sebesar 0.870, nilai *factor loading* pada disiplin kerja sebesar 0.865, nilai faktor loading pada karakteristik

pekerjaan sebesar 0.859. Menurut hasil diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat ukur 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 waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. Smart PLS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Perhitungan realibilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS 3.0.

Tabel 5.6
Uji Hasil Realibilitas
Cronstruct Reliability and Validity

	Composite Reliability
X1	0.914
X2	0.931
Y	0.926

Sumber : Data SEM-PLS.3,0

Dari tabel diatas nilai *Composite Reliability* melebihi 0,70 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0,70.

Maka kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik pekerjaan (X1) adalah reliable, karena nilai *composite reability* karakteristik pekerjaan (X1) adalah $0.914 > 0.70$.
2. Variabel disiplin kerja (X2) adalah reliable, karena nilai *composite reability* disiplin kerja (X2) adalah $0.931 > 0.70$.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai *composite reability* kinerja karyawan (Y) adalah $0.926 > 0.70$.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai karakteristik pekerjaan berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti:

1. Keragaman Keterampilan

Keragaman keterampilan merupakan aktivitas beragam yang menciptakan sebuah pekerjaan. Semakin banyak keterampilan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, maka semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan. Maka akan semakin kurang rasa membosankan dalam melaksanakan pekerjaan.

a. Keterampilan Pekerjaan

Keterampilan pekerjaan merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Berikut ini hasil tanggapan responden terkait indikator keterampilan pekerjaan yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai keterampilan pekerjaan
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53,33%
2	Setuju	13	43,33%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai keterampilan pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53,33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

totalis dalam melaksanakan pekerjaan dengan melakukan banyak keterampilan saat bekerja.

b. Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas

Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan kesediaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Berikut ini hasil tanggapan responden terkait indikator keterampilan pekerjaan yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	56.66%
2	Setuju	11	36.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang responden dengan presentase 56.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan dalam

melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2. Identitas Tugas

Identitas tugas merupakan pentingnya aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas pekerjaan yang dilakukan. Dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan standar tingkat keterlibatan kerja.

a. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan hal yang dapat melatih diri seorang karyawan untuk dapat bertanggung jawab didalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga memupuk rasa disiplin pada diri karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden tanggapan responden terkait indikator dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai dapat menyelesaikan
pekerjaan dengan tepat waktu PT Buana Wiralestari Mas
Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53,33%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	4	13,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53,33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan indikator 33,33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13,33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Dapat mengidentifikasi pekerjaan

Dapat mengidentifikasi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya dan bagaimana kondisinya. Definisi yang menyebutkan bahwa identifikasi pekerjaan merupakan

tugas, kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator dapat mengidentifikasi pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai dapat mengidentifikasi pekerjaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	83.33%
2	Setuju	4	13.33%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : *Olahan Data*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai dapat mengidentifikasi pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang responden dengan persentase 83.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat mengidentifikasi pekerjaan yang dilakukan.

3. Signifikansi Tugas

Signifikansi tugas merupakan pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan indikator dampak pekerjaan terhadap kepentingan karyawan.

a. Pengaruh Pekerjaan

Pengaruh pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Serta pekerjaan yang dilakukannya dapat mempengaruhi positif terhadap rekan kerjanya agar giat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini hasil tanggapan responden tanggapan responden mengenai pengaruh pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai pengaruh pekerjaan
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	76.66%
2	Setuju	5	16.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber :Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai pengaruh pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju 23 orang responden dengan persentase 76.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada

5 orang responden dengan persentase 16.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan memiliki pengaruh pekerjaan.

b. Pentingnya Tugas Pekerjaan

Pentingnya tugas pekerjaan merupakan karyawan yang memiliki sikap profesional dan mampu memahami hubungan yang relasi, mengetahui tugas dan bertanggung jawab. Serta fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan konsisten dalam urusan pekerjaan. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai pentingnya tugas pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.12

**Tanggapan responden mengenai pentingnya tugas pekerjaan
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate**

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	73.33%
2	Setuju	7	23.33%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai pentingnya tugas pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang responden dengan

persentase 73.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan sangat mementingkan tugas pekerjaan dari pada tugas diluar pekerjaan.

4. Otonomi

Otonomi merupakan kebebasan karyawan untuk mengendalikan sendiri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan indikator kewenangan dan tanggung jawab dalam merencanakan pekerjaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya.

a. Memberikan Kebebasan

Memberikan kebebasan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan apa yang diinginkan. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai kebebasan dalam pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai memberikan kebebasan
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	46.66%
2	Setuju	11	36.66%
3	Cukup Setuju	5	16.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai memberikan kebebasan dalam pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang responden dengan persentase 46.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang responden dengan persentase 16.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan mendapatkan kebebasan saat melakukan tugas pekerjaan.

b. Keleluasaan Pekerjaan

Keleluasaan pekerjaan merupakan sistem pengaturan kerja yang akan memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengatur jam kerja mereka. Karyawan yang diberikan keleluasaan saat bekerja harus dapat mengatur jam kerja yang telah disepakati dan dapat menyelesaikan

tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai keleluasaan pekerjaan.

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai keleluasaan pekerjaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	56.66%
2	Setuju	11	36.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai keleluasaan pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang responden dengan persentase 56.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan memiliki keleluasaan saat melakukan pekerjaan.

5. Umpan Balik

Umpan balik merupakan proses komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan karyawan. Karyawan dengan karyawan lainnya.

a. umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan

umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan merupakan salah satu aspek komunikasi yang harus dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya ataupun sebaliknya. Guna mendapatkan apakah hasil kerja yang dilakukan berhasil atau tidak. Berikut ini tanggapan responden mengenai umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	66.66%
2	Setuju	8	26.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang responden dengan 66.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang responden dengan persentase 26.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan

bahwa mayoritas para karyawan dapat melakukan umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan karyawan.

b. Melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan

Melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan merupakan evaluasi atau penilaian yang dilakukan secara konsisten agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja setiap karyawan. Hakikat penting dari evaluasi kinerja yaitu mencari hasil nilai-nilai yang diperlukan untuk menghasilkan informasi secara langsung dan jelas terkait kinerja karyawan. Berikut ini rekapitulasi mengenai melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	76.66%
2	Setuju	5	16.66%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	1	3.33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang responden dengan persentase 76.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 5 orang responden dengan persentase 16.66%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang setiap kinerja karyawan.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel
Karakteristik Pekerjaan Pada PT Buana Wiralestari Mas
Kijang Estate.

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Keragaman Keterampilan		5	4	3	2	1	
1	Keterampilan Pekerjaan.	16	13	1			30
	Jumlah Nilai	80	52	3			135
2	Kemampuan dalam melaksanakan tugas.	17	11	2			30
	Jumlah Nilai	85	44	6			135
Dimensi Identitas Tugas		5	4	3	2	1	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	16	10	4			30

	Jumlah Nilai	80	40	12			132
2	Dapat mengidentifikasi pekerjaan.	25	4	1			30
	Jumlah Nilai	125	16	3			144
	Dimensi Signifikansi Tugas	5	4	3	2	1	
1	Pengaruh pekerjaan.	23	5	2			30
	Jumlah Nilai	115	20	6			141
2	Pentingnya tugas pekerjaan.	22	7	1			30
	Jumlah Nilai	110	28	3			141
	Dimensi Otonomi	5	4	3	2	1	
1	Memberikan kebebasan.	14	11	5			30
	Jumlah Nilai	70	44	15			129
2	Keleluasaan pekerjaan.	17	11	2			30
	Jumlah Nilai	85	44	6			135
	Dimensi Umpan Balik	5	4	3	2	1	
1	umpan balik atas hasil kerja yang dilakukan.	20	8	2			30
	Jumlah Nilai	100	32	6			138
2	Melakukan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan.	23	5	1	1		30
	Jumlah Nilai	115	20	3	2		140
	Jumlah Keseluruhan	965	340	63	2		1.370

Sumber : Olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel karakteristik pekerjaan yaitu : 1.370.

Untuk mengetahui nilai skor maksimal, skor minimal dan rata-rata, sebagai berikut:

Skor Maksimal :

$$10 \times 5 \times 30 = 1.500$$

Skor Minimal :

$$10 \times 1 \times 30 = 300$$

Rata – rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.500 - 300}{5}$$

$$: 240$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel karakteristik pekerjaan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik = 1.260 – 1.500

Baik = 1.020 – 1.260

Cukup Baik = 780 – 1.020

Tidak Baik = 540 - 780

Sangat Tidak Baik = 300 – 540

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan karyawan berdasarkan dimensi karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan karyawan dalam perusahaan yaitu sangat baik.

5.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran setiap karyawan yang dapat menaati setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan bersedia menerima sanksi hukuman jika karyawan melanggar peraturan yang ditetapkan. Berikut adalah indikator-indikator yang diteliti:

1. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan merupakan pemimpin tersebut yang dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang. Seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya.

a. Memberikan contoh yang baik

Memberikan contoh yang baik merupakan atasan yang dapat memberikan contoh perbuatan jujur kepada bawahan, atasan yang mampu bertanggung jawab terhadap perusahaannya dan memiliki sikap yang optimis. Berikut ini tanggapan responden mengenai memberikan contoh yang baik sebagai berikut:

Tabel 5.18

Tanggapan responden mengenai memberikan contoh yang baik PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53.33%
2	Setuju	7	23.33%
3	Cukup Setuju	7	23.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : *Olahan Data*

Berdasarkan hasil responden mengenai memberikan contoh yang baik dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 23.33%. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan mendapatkan contoh yang baik dari atasan.

b. Sesuai perkataan dan tindakan

Sesuai perkataan dan tindakan merupakan keinginan seseorang untuk berkata jujur akan dapat dipercaya didalam tindakan, ucapan dan aksi nyata setiap melakukan tugas pekerjaan. Berikut ini rekapitulasi mengenai sesuai perkataan dan tindakan sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai sesuai perkataan dan tindakan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43.33%
2	Setuju	10	33.33%
3	Cukup Setuju	7	23.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil responden mengenai sesuai perkataan dan tindakan dari 30 orang responden karyawan

yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan didalam melakukan pekerjaan sesuai perkataan dan tindakan.

2. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) merupakan kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya.

a. Mengawasi aktif pekerjaan bawahan

Mengawasi aktif pekerjaan bawahan merupakan tugas dan tanggung jawaban seorang atasan untuk melihat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berikut ini tanggapan responden mengenai mengawasi aktif pekerjaan bawahan sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai mengawasi aktif
pekerjaan bawahan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	33.33%
2	Setuju	13	43.33%
3	Cukup Setuju	7	23.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil responden mengenai mengawasi aktif pekerjaan bawahan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan mendapatkan pengawasan yang baik terhadap atasan.

b. Selalu ada ditempat kerja/lapangan

Selalu ada ditempat kerja/lapangan merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh atasan untuk melihat pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Berikut ini tanggapan responden mengenai waskat (pengawasan melekat) sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai selalu ada ditempat kerja
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	46.66%
2	Setuju	14	46.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil responden mengenai selalu ada ditempat kerja/lapangan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33,33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang responden dengan persentase 46.66%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 14 orang responden dengan persentase 46.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66% Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan mendapatkan perhatian yang baik oleh atasan karena atasan selalu ada ditempat kerja untuk melihat pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

3. Keadilan

Keadilan merupakan kondisi yang adil didalam lingkungan kerja dimana pekerja mendapatkan kesempatan atau perlakuan yang sama untuk melakukan pekerjaannya.

a. Memiliki rasa sikap yang adil antar sesama

Memiliki rasa sikap yang adil antar sesama merupakan karyawan yang memiliki niat yang baik untuk melakukan pekerjaan dan saling menghargai antar sesama karyawan lainnya. Berikut ini tanggapan responden mengenai memiliki rasa sikap yang adil antara sesama sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai memiliki rasa sikap adil
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53.33%
2	Setuju	7	23.33%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	2	6.66%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3.33%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil responden mengenai rasa sikap adil antar sesama dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan

bahwa sebagian para karyawan memiliki rasa sikap adil antar sesama.

b. Memiliki sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan

Memiliki sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tindakan yang baik yang harus dilakukan oleh karyawan dengan karyawan lain agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan. Berikut ini rekapitulasi mengenai memiliki sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai memiliki rasa sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	36.66%
2	Setuju	11	36.66%
3	Cukup Setuju	8	26.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai memiliki rasa sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%, karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang responden dengan

persentase 26.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan memiliki rasa sikap saling tolong menolong terhadap karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Ketegasan

Ketegasan merupakan tegas berarti mampu untuk menyampaikan pikiran, perasaan atau keyakinan secara terbuka dan jujur dengan cara-cara yang dapat diterima oleh orang lain.

a. Atasan harus memiliki sikap yang tegas dan berani

Atasan harus memiliki sikap yang tegas dan berani merupakan atasan yang memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap perusahaan serta tegas dalam mengambil sebuah keputusan. Atasan yang memiliki sikap yang tegas akan ditakuti oleh bawahannya. Berikut ini tanggapan responden mengenai atasan yang memiliki sikap yang tegas dan berani sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai atasan yang memiliki sikap yang tegas dan berani PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	33.33%
2	Setuju	10	33.33%
3	Cukup Setuju	8	26.66%
4	Tidak Setuju	2	6.66%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai atasan yang memiliki sikap yang tegas dan berani dari 30 orang responden karyawan yang

menyatakan sangat setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang responden dengan persentase 26.66%. Dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa atasan memiliki sikap yang tegas dan berani terhadap bawahannya. Terutama tegas dalam waktu jam kerja dan berani untuk memberi hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

b. Peraturan harus ditetapkan dengan jelas

Peraturan harus ditetapkan dengan jelas merupakan peraturan yang telah dibuat didalam SOP perusahaan seperti jam istirahat, jam datang dan pulang kerja dan jam untuk keterlambatan. semua peraturan harus jelas dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini tanggapan responden mengenai peraturan harus ditetapkan dengan jelas sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai peraturan harus ditetapkan dengan jelas
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43.33%
2	Setuju	13	43.33%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	2	6.66%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai peraturan harus ditetapkan dengan jelas dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66 %. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman merupakan sanksi yang telah dibuat untuk menghukum seorang karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

a. Memberikan teguran atau peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin

Memberikan teguran atau peringatan terhadap yang melanggar peraturan merupakan salah satu tindakan yang baik yang harus diterapkan didalam perusahaan agar karyawan yang tidak disiplin akan menjadi disiplin akibat peraturan yang berlaku. Serta yang melanggar harus menerima sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan perusahaan. Berikut tanggapan responden mengenai memberikan sanksi hukuman terhadap yang melanggar peraturan sebagai berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai memberikan teguran atau peringatan terhadap yang melanggar peraturan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53.33%
2	Setuju	10	33.33%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai memberikan teguran atau peringatan terhadap yang melanggar peraturan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden

dengan persentase 13.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan yang melanggar peraturan akan bersedia menerima peringatan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

b. Melakukan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan

Melakukan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan merupakan keputusan atasan yang dapat memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Berikut tanggapan responden mengenai sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan sebagai berikut:

Tabel 5.27

Tanggapan responden mengenai melakukan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	56.66%
2	Setuju	8	26.66%
3	Cukup Setuju	5	16.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan dari 30 responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang responden dengan persentase 56.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang responden dengan persentase 26.66%. Dan karyawan yang

menyatakan cukup setuju ada 5 orang responden dengan persentase 16.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan akan mendapatkan sanksi hukuman apabila karyawan melanggar peraturan.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Teladan Pimpinan		5	4	3	2	1	
1	Memberikan contoh yang baik	16	7	7			30
	Jumlah Nilai	80	28	21			129
2	Sesuai perkataan dan tindakan.	13	10	7			30
	Jumlah Nilai	65	40	21			126
Dimensi Pengawasan Melekat (Waskat)		5	4	3	2	1	
1	Mengawasi aktif pekerjaan bawahan.	10	13	7			30
	Jumlah Nilai	50	52	21			123
2	Selalu ada ditempat kerja/lapangan.	14	14	2			30
	Jumlah Nilai	70	28	6			104
Dimensi Keadilan		5	4	3	2	1	
1	Memiliki rasa sikap yang adil antar sesama.	16	7	4	2	1	30
	Jumlah Nilai	80	28	12	4	1	125
2	Memiliki sikap saling tolong-menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	11	8			30
	Jumlah Nilai	55	44	24			123
Dimensi Ketegasan		5	4	3	2	1	
1	Atasan harus	10	10	8	2		30

	memiliki sikap yang tegas dan berani.						
	Jumlah Nilai	50	40	24	4		118
2	Peraturan harus ditetapkan dengan jelas.	13	13	2	2		30
	Jumlah Nilai	65	65	6	4		140
	Dimensi Sanksi Hukuman	5	4	3	2	1	
1	Memberikan teguran atau peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin.	16	10	4			30
	Jumlah Nilai	80	40	12			132
2	melakukan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan.	17	8	5			30
	Jumlah Nilai	85	32	15			132
	Jumlah Keseluruhan	680	397	162	12	1	1.252

Sumber : Olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel disiplin kerja yaitu : 1.252.

Untuk mengetahui jumlah nilai skor maksimal, skor minimal dan rata-rata, sebagai berikut:

Skor Maksimal :

$$10 \times 5 \times 30 = 1.500$$

Skor Minimal :

$$10 \times 1 \times 30 = 300$$

$$\begin{aligned} \text{Rata - rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{1.500 - 300}{5} \\ & : 240 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik	= 1.260 – 1.500
Baik	= 1.020 – 1.260
Cukup Baik	= 780 – 1.020
Tidak Setuju	= 540 - 780
Sangat Tidak Baik	= 300 - 540

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berdasarkan dimensi disiplin kerja yaitu teladan pimpinan, pengawasan melekat (Waskat), keadilan, ketegasan dan sanksi hukuman yang dilakukan perusahaan berguna untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan serta karyawan mampu mematuhi semua peraturan didalam perusahaan adalah baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut didalam melakukan pekerjaannya.

1. Kualitas

Kualitas merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik.

a. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan sesuatu hal yang diperhatikan dengan detail dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.29

**Tanggapan responden mengenai ketelitian
PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate**

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53,33%
2	Setuju	10	33.33%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	2	6.66%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

sumber : Olahan Data

berdasarkan hasil mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang

responden dengan persentase 53.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Dan karyawan yang menyatakan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan saat melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan teliti.

b. Bertanggung jawab dalam bekerja

Bertanggung jawab dalam bekerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam bekerja. Karena tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting didalam kehidupan setiap manusia terutama didalam melaksanakan tugas pekerjaan.berikut hasil tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 5.30

Tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dalam bekerja PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53.33%
2	Setuju	13	43.33%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai bertanggung jawab dalam bekerja dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang responden dengan persentase 53.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang responden dengan persentase 43.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan.

c. Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran dalam bekerja merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki setiap orang karyawan dalam beraktivitas. Salah satunya adalah jujur saat melakukan pekerjaan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 5.31

Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	63.33%
2	Setuju	7	23.33%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber :Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai kejujuran dalam bekerja dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang responden dengan persentase 63.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang responden dengan persentase 23.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan jujur.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah kerja yang telah dicapai karyawan didalam perusahaan.

a. Hasil kerja sesuai standar

Hasil kerja sesuai standar adalah sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan dengan pikiran yang matang dan jelas serta sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar sebagai berikut:

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	63.33%
2	Setuju	10	33.33%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai hasil kerja sesuai dengan standar dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang responden dengan persentase 63.33%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 33.33%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja.

b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah seorang karyawan yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan dapat menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Berikut hasil tanggapan responden mengenai

mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5.33
Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	56.66%
2	Setuju	11	36.66%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	1	3.33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang responden dengan persentase 56.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang responden dengan persentase 36.66%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Menyelesaikan pekerjaan melebihi target

Menyelesaikan pekerjaan melebihi target ialah sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membuat pola kerja lebih teratur dengan adanya target. Sebab karyawan

dituntut harus dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara tepat waktu. Berikut hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan melebihi target sebagai berikut:

Tabel 5.34
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan melebihi target PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	73.33%
2	Setuju	4	13.33%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai menyelesaikan pekerjaan melebihi target dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 73.33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan oleh karyawan itu sendiri.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tindakan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

a. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu

Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu ialah suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan rencana yang diinginkan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu sebagai berikut:

Tabel 5.35
Tanggapan responden mengenai pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	66.66%
2	Setuju	8	26.66%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : *Olahan Data*

Berdasarkan hasil mengenai pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 66.66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 26.66%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6.66%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Masuk dan pulang kerja tepat waktu

Masuk dan pulang kerja tepat waktu ialah suatu pekerjaan yang menuntut karyawan untuk dapat menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu masuk dan pulang dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu sebagai berikut:

Tabel 5.36
Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	63.33%
2	Setuju	7	23.33%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai masuk dan pulang kerja dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 63.33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang responden dengan 23.33%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang responden dengan persentase 13.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal masuk dan pulang kerja tepat waktu.

c. Memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Memanfaatkan waktu kerja dengan baik ialah salah satu yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Dengan memanfaatkan waktu kerja dengan baik, maka karyawan dapat mempermudah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja dengan baik sebagai berikut:

Tabel 5.37
Tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	53.33%
2	Setuju	10	23.33%
3	Cukup Setuju	2	6.66%
4	Tidak Setuju	1	3.33%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3.33%
	Jumah	30	100%

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil mengenai memanfaatkan waktu kerja dari 30 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 53.33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang responden dengan persentase 23.33%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang responden dengan persentase 6.66%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Dan karyawan yang

menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang responden dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan efektif.

Tabel 5.38
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kualitas		5	4	3	2	1	
1	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	10	2	2	-	30
	Jumlah Nilai	80	40	6	4		130
2	Bertanggung jawab dalam bekerja.	16	3	1	-	-	30
	Jumlah Nilai	80	12	3			95
3	Kejujuran dalam bekerja	19	7	4	-	-	30
	Jumlah Nilai	95	28	12			135
Dimensi Kuantitas		5	4	3	2	1	
1	Hasil kerja sesuai standar	19	10	1	-	-	30
	Jumlah Nilai	95	40	3			138
2	Mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang diberikan.	17	11	1	1	-	30
	Jumlah Nilai	85	44	3	2		134
3	Menyelesaikan pekerjaan melebihi target.	22	4	4	-	-	30
	Jumlah Nilai	110	16	12			138
Dimensi Ketepatan Waktu		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang diselesaikan	20	8	2	-	-	30

	dengan tepat waktu.						
	jumlah Nilai	100	32	6			138
2	Masuk dan pulang kerja tepat waktu.	19	7	4	-	-	30
	Jumlah Nilai	95	28	12			135
3	Memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	16	10	2	1	1	30
	Jumlah Nilai	80	40	6	2	1	129
	Jumlah Keseluruhan	820	280	63	8	1	1.172

Sumber : Olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu : 1.172.

Untuk mengetahui nilai skor maksimal, skor minimal dan rata-rata maka dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Skor Maksimal :

$$9 \times 5 \times 30 = 1.350$$

Skor Minimal :

$$9 \times 1 \times 30 = 270$$

Rata – rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.350 - 270}{5}$$

: 216

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik = 1.134 – 1.350

Baik = 918 – 1.134

Cukup Baik = 702 - 918

Tidak Baik = 486 - 702

Sangat Tidak Baik = 270 – 486

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berdasarkan dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dilakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate yaitu sangat baik.

5.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0.485 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.4.1 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian antara lain :

1. *R Square*
2. *F Square*
3. Mediation Effect : a. Direct effect, b. Indirect effect, c. Total effect.

1. *R Square* (R^2)

R Square merupakan pengukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R square* adalah:

- 1). Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,75 → model adalah substansial (kuat).
- 2). Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,50 → model adalah moderate (sedang).
- 3). Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,25 → model adalah lemah (buruk). (Juliandi,2018).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja). Berikut ini merupakan nilai R^2 pada konstruk sebagai berikut:

Tabel 5.39
R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.521	0.485

Sumber : Data Smart PLS 3.0

Dari tabel data hasil dari Smart PLS 3.0 diatas mengenai pengaruh karakteristik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Melalui karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja nilai R^2 sebesar 0.485 atau 48,5% artinya variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 48,5%. Bahwa pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh sedang (Moderate).

2. F Square

Pengukuran F Square atau f^2 effect size merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F square (f^2) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk. Kriteria F square sebagai berikut:

- 1). Jika nilai F square = 0.02 \rightarrow efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

2). Jika nilai F square = 0.15 \rightarrow efek yang sedang/moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.

3). Jika nilai F square = 0.35 \rightarrow efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5.40
F Square

	X1	X2	Y
X1			0.471
X2			0.219
Y			

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Kesimpulan nilai F square dapat dilihat pada tabel diatas yaitu variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan) dan X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 0.219 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effect

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian antara lain: 1. R square, 2. F square, 3. Mediation Effect: a. Direct effect, b. Indirect effect, c. Total effect.

a. Direct Effect

Tujuan direct effect untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

Pertama. Koefisien jalur (*path coefficient*) yaitu: A. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai suatu variabel meningkat / naik maka nilai variabel lainnya juga meningkat / naik. B. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel juga meningkat / naik maka nilai variabel lain akan menurun / rendah.

Kedua. Nilai probabilitas / signifikansi (P values) :

1. Jika nilai P values 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 5.41
Direct Effect

	Original Sampel (O)	P Values
X1 → Y	0.513	0.000
X2 → Y	0.350	0.030

Sumber : SEM-PLS 3.0

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 5.41 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada tabel original sampel) di atas. Antara lain :

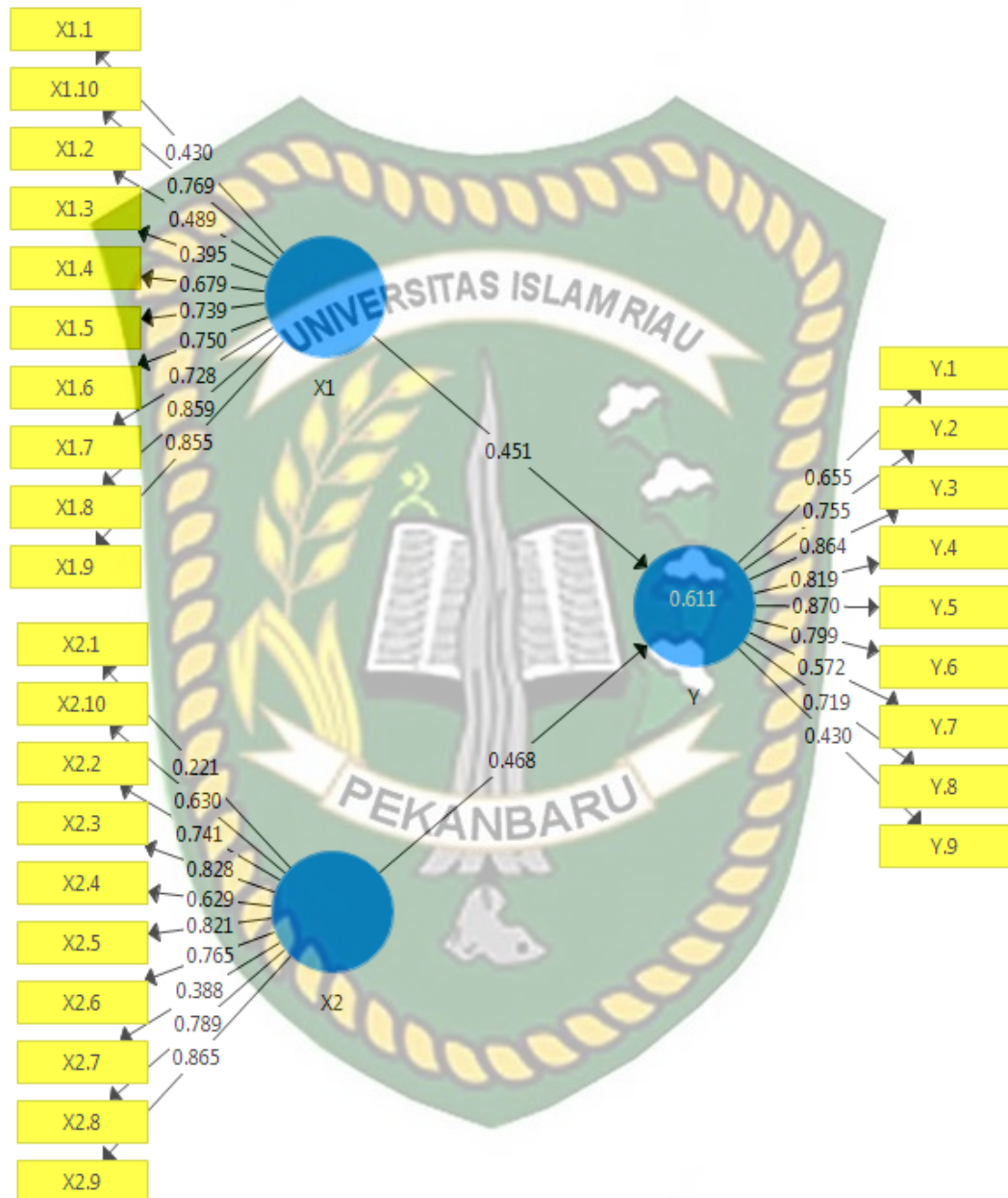
1. X1 terhadap Y : koefisien jalur = 0.513 dan P values = 0.000 < 0.05 artinya pengaruh X1 (karakteristik

pekerjaan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.

2. X₂ terhadap Y : koefisien jalur = 0.350 dan P values = 0.030 < 0.05 artinya pengaruh X₂ (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 5.1. Efek Mediasi



Sumber :SEM-PLS 3.0.

b. Indirect Effect

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang

mempengaruhi (eksogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel moderator) (Juliandi, 2018).

c. Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut : 1. Jika nilai P values < 0.05 maka signifikan artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dimediasi oleh suatu variabel intervening, dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. 2. Jika nilai P values > 0.05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya yaitu langsung.

d. Total Effect

Total effect merupakan total/keseluruhan dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung). (Juliandi 2018).

Tabel 5.42
Total Effect

	Original Sampel (O)	P Values
X1—> Y	0.513	0.000
X2—> Y	0.350	0.030

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel diatas sebagai berikut:

1. Total effect untuk hubungan X1 (karakteristik pekerjaan) dan Y (kinerja) sebesar 0.513.

2. Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja) sebesar 0.350.

4. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.



Tabel 5.43
Nilai Awal Outer Loading (Measurement Model)

	X1	X2	Y
X1.1	0.430		
X1.2	0.489		
X1.3	0.395		
X1.4	0.679		
X1.5	0.739		
X1.6	0.750		
X1.7	0.728		
X1.8	0.859		
X1.9	0.855		
X1.10	0.769		
X2.1		0.221	
X2.2		0.741	
X2.3		0.828	
X2.4		0.629	
X2.5		0.821	
X2.6		0.765	
X2.7		0.388	
X2.8		0.789	
X2.9		0.865	
X2.10		0.630	
Y.1			0.655
Y.2			0.755
Y.3			0.864
Y.4			0.819
Y.5			0.870
Y.6			0.799
Y.7			0.572
Y.8			0.719
Y.9			0.430

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Tabel 5.44
Nilai Akhir Outer Loading (Measurement Model)

	X1	X2	Y	Keterangan
X1.5	0.741			Valid
X1.6	0.719			Valid
X1.7	0.736			Valid
X1.8	0.894			Valid
X1.9	0.906			Valid
X1.10	0.789			Valid
X2.2		0.742		Valid
X2.3		0.840		Valid
X2.5		0.876		Valid
X2.6		0.822		Valid
X2.8		0.846		Valid
X2.9		0.860		Valid
Y.2			0.756	Valid
Y.3			0.895	Valid
Y.4			0.873	Valid
Y.5			0.824	Valid
Y.6			0.832	Valid
Y.8			0.747	Valid

Sumber : Data SEM PLS 3.0

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* telah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

5. Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliability suatu konstruk terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai *cronbach reliability* lebih dari 0.70 (Ghozali,2013:47).

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan smart pls 3.0.

Tabel 5.45
Cronbach Alpha and Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.886	0.897	0.914	0.642
X2	0.911	0.927	0.931	0.692
Y	0.903	0.906	0.926	0.677

Sumber : *Olahan Data SEM PLS 3.0*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha menunjukkan bahwa:

1. Nilai cronbach alpha pada variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar $0.886 > 0.70$.
2. Nilai cronbach alpha pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0.911 > 0.70$
3. Nilai cronbach alpha pada variabel kinerja (Y) sebesar $0.903 > 0.70$.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa semua nilai Cronbach Alpha > 0.70 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel.

5.4.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *smart partial least square* (Smart Pls) dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping* dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*.

1. Pengujian Hipotesis 1 (Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil uji pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.46
Pengujian Hipotesis 1

	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.513	4.166	0.000
X2 -> Y	0.350	2.176	0.030

Sumber : Olahan Data SEM PLS 3.0

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur dengan hasil positif dikarenakan memiliki nilai sebesar 0.513 nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah searah dan berada direntang 0 sampai 1 yang dinyatakan positif.

Nilai P Values menunjukkan sebesar 0.000 sehingga hal ini dapat diartikan bahwa lebih kecil dari 0.05 dan nilai T statistics sebesar 4.166 lebih besar dari t-tabel 1.96. hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat ditunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, jadi Semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil uji kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47
Pengujian Hipotesis 2

	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.513	4.166	0.000
X2 -> Y	0.350	2.176	0.030

Sumber : *Olahan Data SEM PLS 3.0*

Hasil dari pengujian kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur dengan hasil positif dikarenakan memiliki nilai sebesar 0.350 nilai koefisien jalur positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah dan berada direntang 0 sampai 1 yang dinyatakan positif.

Sedangkan nilai P Values sebesar 0.030 sehingga hal ini dapat diartikan lebih kecil dari 0.05 dan nilai T Statistics sebesar 2.176 lebih besar dari t-tabel 1.96. hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate)

Tabel 5.48
Pengujian Hipotesis 3

	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0.513	4.166	0.000	Positif dan signifikan
X2 -> Y	0.350	2.176	0.030	Positif dan signifikan

Sumber : Olahan Data SEM PLS 3.0

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja memiliki adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja. Oleh karena itu semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

5.5. Pembahasan Hasil Analisis Data

1.1.1. Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis pertama karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai original sampel sebesar 0.513 dan T statistics sebesar 4.166 Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pembahasan mengenai karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden yang menyatakan sangat baik pada pernyataan. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (A.A. Media Martadiani, 2019), (Fakhrur Rozi,2021).

1.1.2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis kedua disiplin kerja yang memiliki nilai original sampel sebesar 0.350 dan T statistics sebesar 2.176 maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pembahasan mengenai disiplin kerja dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden yang menyatakan baik pada pernyataan.

Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Putriana¹, Chalif Ahmad Sahputra², 2021), (Nurlianti,2017).

1.1.3. Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Dengan demikian pembahasan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada rekapitulasi jawaban responden yang menyatakan sangat baik. Oleh karena itu jika kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate sangat baik maka akan berpengaruh sangat baik pula terhadap karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Dengan demikian, penelitian ini dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan yang berada pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate.

BAB VI

PENUTUP

2.7 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian pertama bahwa karakteristik pekerjaan memiliki nilai *Original Sampel (O)* sebesar 0.513 dan *P Values* sebesar 0.000 maka variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate yaitu karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka karakteristik pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai *Original Sampel (O)* sebesar 0.350 dan nilai *P Values* sebesar 0.030 maka variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sifat disiplin yang tinggi

akan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan rencana. Sehingga tidak ada pekerjaan yang tertinggal. Dan hasil pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik pula.

3. Hasil dari pengujian analisis antara variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan.
4. R Square Adjusted dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0.485 atau 48,5%. hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja karyawan cukup mempengaruhi kinerja karyawan

2.8 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan yaitu:

1. Disarankan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerja terutama didalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan harus memiliki sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dari awal hingga selesai.
2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan pada PT Buana Wiralestari Mas Kijang Estate lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan

kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
4. Penelitian ini sangat membutuhkan beberapa perbaikan untuk dilakukan oleh penelitian selanjutnya terkait dengan permasalahan yang sama. Diantaranya dengan menambahkan beberapa variabel lain yang dapat digunakan untuk menganalisis terhadap pengaruh kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). 済無No Title No Title No Title. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Agung Prihantoro, S.E., M. M. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*.
- Ahmad, R., Fikri, M. El, & Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Dan, P., Organisasi, I., Kinerja, T., Ekonomi, D., Febh, P., & Timur, U. J. (2016). *PEGAWAI PERHUTANI KPH NGAWI DIVISI REGIONAL Arief Bachtiar Abstraksi*. 05.
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 36–45.
- Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(01), 22. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1982>
- Hasrizal Hasan, S.E., M.M. Hafiz Syamid Ardhi, S. E. M. (2016). *Pengantar Bisnis. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau : Pekanbaru*.
- Ilham, A., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (studi Pada Pd. Bpr Astanajapura Cabang Klenganan Cirebon). *EProceedings ...*, 7(2), 6779–6789.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/14125/13864>

Indrastuti, Prof. Dr. Dra. Hj. Sri, and H. M. A. R. T. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah. Pertama. eds. prof. Dr. H. Detri Karya and Mariantun Syaidah. Pekanbaru: UR Press, Desember 2021.*

[https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku MSDM Syariah-%40.pdf](https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf).

Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>

Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Indonesia, U. K. (2021). *ANALYSIS OF THE EFFECTS OF WORK DISCIPLINE AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE*. 11(1), 33–50.

Nur, H. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Mahakam Sawit Plantation Site Tanjung. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(1), 115–124.

Pt, A., Medan, B. S., Medan, B. S., Medan, B. S., Medan, B. S., Medanyang, B. S., Medan, B. S., & Medanadalah, B. S. (2009). . *Kata Kunci : Analisis faktor, disiplin kerja karyawan*.

Purnomo, M. (2018). *The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. 5(9), 95–101.

Putriana, & Sahputra, C. A. (2021). the Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (Pks) of Pt. Perkebunan Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau. *International Journal of Trends in Accounting Research*, 2(2), 193–204.

Rivai dan Basri. (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT.LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol.4(2), 2.

Rozi, F., Syaifuddin, & Lubis, Y. (2021). The Effect of Work Engagement, Job Characteristics, and Individual Characteristics on Organizational Culture of PTPN III. *Agrisains: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(2), 59–72.

<https://doi.org/10.31289/agrisains.v3i2.812>

Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR :Pekanbaru.

Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Yogyakarta.

