

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : M CHOCKY OKTALION S
NPM : 1805160092
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : M CHOEKY OKTALION SIBITONGA
 N P M : 1805160092
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Dinyatakan : (a-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

FHM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. JURIZEN, SE., M.Si)

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

PEMBIMBING

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



(ANURI, SE., MM., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA LENGKAP : M CHOCKY OKTALION S
NPM : 1805160092
DOSEN PEMBIMBING : DODDY SALDEN CHANDRA, S.E, M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM
DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

DODDY SALDEN CHANDRA, S.E, M.M

Disetujui oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN Hsb,SE,M.Si



H. JANURI. S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Telp.061-6624567, Kode Pos 20238

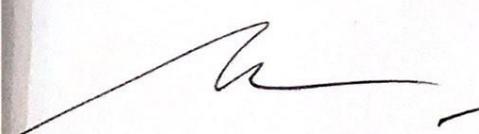
BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

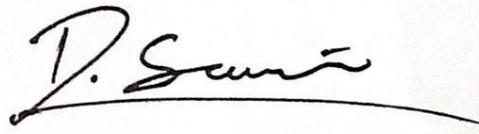
NAMA LENGKAP : M CHOCKY OKTALION S
NPM : 1805160092
PEMBIMBING : DODDY SALDEN CHANDRA, S.E, M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	Perbaiki Latar belakang	30/08-22	DS
BAB 2	Fenomena depegelas	05/09-22	DS
BAB 3	Rapikan susunan penulisan	10/09-22	DS
BAB 4	- X sama variabel diperbaiki tata letak - Masukkan Hasil SPSS Uji t & P	16/09-22	DS
BAB 5	- Ganti saran & tambah - kesimpulan diambil berdasarkan saran	19/09-22	DS
Daftar Pustaka	- Perbaikan mendeley - tambah kutipan dosen UMSU	25/09-22	DS
Instrument Pengumpulan Data	Wawancara & angket	29/09-22	DS
ACC Sidang Meja Hijau	All Untuk disetujui	30/09-22	DS

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


DODDY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Chocky Oktalio Silitong
NPM : 1805160092
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 5 Okt 2020

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN

M Chocky Oktalion Silitonga (1805160092)

Program Studi Manajemen

Email oktalion.chocky@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dan untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Secara simultan disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK CHARACTERISTICS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COMPANIES GENERAL MARKET AREA OF MEDAN CITY

M Chocky Oktalion Silitonga (1805160092)

Management Study Program

Email oktalion.chocky@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company, to determine the effect of job characteristics on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company, to determine the effect of motivation on employee performance at the Medan City Market Regional Public Company. and to determine the direct effect of work discipline, job characteristics and motivation on employee performance at the Medan City Public Company. In this study using an associative research approach. The number of samples in this study were 96 respondents using saturated samples. The data collection technique in this study was using a questionnaire or questionnaire distributed to employees of the Medan City Market Public Company. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Public Public Company. Job characteristics have a positive and significant impact on employee performance at the Medan City Market Public Company. Motivation has a positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Public Company Pasar Medan City. Simultaneously work discipline, work characteristics and work motivation have a positive and significant influence on employee performance at the Medan City Public Company.

Keywords: work discipline, job characteristics, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PUD Pasar Kota Medan**”.

Berharap proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian proposal ini. Berkat semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga proposal ini terselesaikan.

1. Ucapan terimakasih tiada tara kepada orang tua tercinta. Dino Hendriko Silitonga dan Roni Jelita Sinaga yang telah menjadi orang tua terhebat sejangad raya. Memberikan dukungan, motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang yang tentu takkan bisa penulis balas.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarippudin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Doddy Salden Chandra, SE., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada Pimpinan dan Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Kepada kakak terhebat Permata Lisia Silitonga, S.T, terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang dan motivasi serta doanya. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
13. Kepada paman terbaik Elvipson Sinaga, SKM, M.Kes, S.Kep, yang telah memberikan dukunga serta perhatian penuh terhadap penulis dalam menjalani kegiatan ini .

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal 'alamin...

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2022

Penulis,

M CHOCKY OKTALION S

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Peran Penting Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Peran Penting Disiplin Kerja.....	16

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Karakteristik Pekerjaan	19
2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	19
2.1.3.2 Peran Penting Karakteristik Pekerjaan.....	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan	21
2.1.3.4 Indikator Karakteristik Pekerjaan	21
2.1.4. Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.2 Peran Penting Motivasi Kerja	23
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.4.4 indikator Motivasi Kerja	24
2.2 Kerangka Konseptual	26
2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	26
2.2.2 Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kinerja Pegawai	26
2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	27
2.2.4 Hubungan Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3 Hipotesis.....	29

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32

3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.8 Koefisien Determinasi.....	38

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskriptif Data.....	39
4.1.1 Karakteristik Responden.....	40
4.1.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.1.3 Teknik Analisis Data.....	51
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.1.4.1 Uji T	57
4.1.4.2 Uji F	61
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	62
4.1.6 Pembahasan	64

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	32
Tabel 3.3 Data Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	33
Tabel 3.4 Skala Jawaban	34
Tabel 4.1 Skala Jawaban	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	42
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Disiplin Kerja)	44
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Karakteristik Pekerjaan)	47
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X3 (Motivasi Kerja).....	49
Tabel 4.8 Coefficients	48
Tabel 4.9 Coefficients	56
Tabel 4.10 Coefficients	57
Tabel 4.11 ANOVA	62
Tabel 4.12 Model Summary.....	63
Tabel 4.13 Interval Koefisien.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 3.7.1 Gambar Uji T	36
Gambar 3.7.2 Rumus Uji T	36
Gambar 3.7.3 Gambar Uji F	37
Gambar 3.7.4 Rumus Uji F	37
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.2 Penelitian menggunakan P-Plot	53
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	55
Gambar 4.4 Hasil Kriteria Uji t X1	59
Gambar 4.5 Hasil Kriteria Uji t X2	60
Gambar 4.6 Hasil Kriteria Uji t X3	61
Gambar 4.7 Hasil Kriteria Uji F.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam sebuah organisasi, pemanfaatan manajemen sumber daya manusia sangat di butuhkan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi di tentukan oleh keberadaan produktivitas pegawainya. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Ekhsan, 2019).

Adanya sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai tulang punggung dari berdirinya suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan sangat perlu diolah dengan baik dan professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan umpan balik sesuai yang diharapkan perusahaan (Siswadi et al., 2021).

Salah satu hal yang dapat membuat suatu perusahaan bertahan dan berkembang ialah hingga dapat menjadi perusahaan terbaik adalah dari segi kinerja sumber daya manusianya, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan beban tugas yang telah diberikan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dan dilihat berdasarkan segi kualitas dan kuantitas saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinannya terhadap pegawai tersebut sesuai dengan pembagian tugas dan perannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2017).

Apabila kinerja digunakan sebagai standart penentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai serta sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia (pegawai), baik itu disiplin kerja pegawai, jenis karakteristik pekerjaannya hingga motivasi yang ada dalam diri pegawai itu sendiri demi meningkatkan performanya dalam bekerja.

Dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal dalam bekerja, maka perlu membuat peraturan yang dapat mengikat pegawai. Adanya peraturan dibuat agar pegawai tidak melakukan kesalahan yang menyebabkan pekerjaan terhambat akibat adanya keteledoran dalam bekerja. Peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja pegawai. Sikap kedisiplinan ini dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang di harapkan organisasi atau perusahaan tersebut (Nasution et al., 2022).

Disiplin kerja pegawai sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan pegawai akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja pegawai (Jufrizen, 2021).

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi perusahaan disiplin kerja mampu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, dan bagi karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Primadi, 2017).

Upaya dalam pengawasan disiplin kerja karyawan terbentuk dalam diri melalui dorongan motivasi karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di perlukan kebijakan yang terarah seperti memberikan perhatian penuh dan arahan yang sesuai serta bonus dan insentif terhadap pegawai karena pegawai merupakan aset yang berharga dalam pencapaian dari tujuan perusahaan. Sehingga disiplin kerja pegawai meningkat agar mampu menghasilkan kinerja dalam bekerja sesuai yang di harapkan suatu organisasi tersebut. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Syafriana, 2017).

Pegawai merupakan aset paling berharga dan harus mendapat perhatian penting dalam pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, demi dapat meningkatkan produktifitas melalui kinerja yang baik dari pegawai agar tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri Pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi ataupun suatu industri, apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila menurun, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Saripuddin et al., 2017).

Suatu perusahaan sangat memerlukan pegawai yang berpegang teguh terhadap disiplin kerja pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik terhadap perusahaannya. Di era persaingan yang sangat kompetitif saat ini, peran pegawai sangat penting

dalam pencapaian fungsi dan tujuan dari perusahaan. Karena di dalam suatu perusahaan, pegawai merupakan salah satu sumber daya terpenting untuk menjalankan tujuan dari pada perusahaan tersebut.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan dalam perusahaan memerlukan keterampilan, identitas tugas yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik pada pekerjaan yang berbeda memerlukan individu-individu yang sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih produktif, Karena karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik suatu tugas yang di berikan dalam suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu di gabungkan untuk saling melengkapi pekerjaan yang berbeda agar tercapainya suatu tujuan yang di inginkan (Sumajow et al., 2018).

Karakteristik pekerjaan merupakan 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 sebagai dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja pegawai yang di rancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan agar tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan (Fatmah, 2017).

Keberhasilan dalam mengelola suatu perusahaan agar dapat tercapai apabila pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh pegawainya. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas

masing-masing pegawai ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar kemampuan serta ketekunan kerja pegawai dapat meningkat.

Karakteristik pekerjaan dalam suatu bentuk tugas pegawai dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Sebab jika seorang pegawai merasa terbebani dalam melakukan kegiatan pekerjaannya, maka hasil kerjanya akan menurun karena ketidakcocokan antara individu pegawai itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai sesuai maka kelancaran dalam melakukan pekerjaan akan meningkat tanpa ada hambatan.

Setiap perusahaan dapat beroperasi karena adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang paling berpengaruh dan sebagai penentu dalam keberhasilan usaha. Sehingga untuk itu perusahaan berhak untuk menentukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan tertentu yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang akan diberikan terhadap pegawainya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan atau kemauan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu sehingga mampu mengerahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Widiyanti, 2017). Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi kerja adalah suatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari diri individu (motivasi internal) dan dapat pula timbul dari luar seorang individu (motivasi external) dan keduanya saling mempengaruhi terhadap perilaku dari para karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi diri.

Motivasi yang baik dapat mendorong seseorang agar mampu mengerjakan suatu hal yang dilakukan demi tercapainya tujuan yang diinginkan, sebaliknya jika

motivasi kerja menurun maka suatu pekerjaan akan terhambat dan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi juga sebagai salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi dapat memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai.

Adapun dukungan dengan motivasi diri pegawai dalam bekerja akan mendorong kinerja yang lebih baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas demi tercapainya tujuan serta visi dan misi yang diinginkan. Selain itu dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga apabila kinerja perusahaan meningkat berarti dapat dikatakan perusahaan berhasil dalam memanfaatkan dan mengelola kemampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan terhadap instansi pemerintahan PUD Pasar kota medan, di temukan berbagai permasalahan sesuai dengan objek yang akan di teliti oleh penulis. fenomena terkait kinerja pegawai yang terjadi di PUD Pasar Kota Medan yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurangnya kedisiplinan, terdapat keluhan berdasarkan karakteristik pekerjaan pegawai yang belum sesuai di berikan dan motivasi kerja pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang di emban menjadi terhambat.

Sementara itu, fenomena terkait kedisiplinan yaitu kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien, karena beberapa pegawai masih terlihat datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian hal lain yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan pegawai

adalah kurang disiplinnya pegawai dalam tingkat kehadiran seperti terdapat beberapa pegawai yang masih datang terlambat.

Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan di antaranya terdapat keluhan karyawan yang merasa bosan dalam menghadapi rutinitas kerja, ada beberapa program kerja yang tergolong lama dalam penyelesaiannya. Seperti program kebersihan lingkungan pasar asri, terdapat kendala kerja yang diantaranya kurangnya fasilitas pendukung dan alat-alat kebersihan yang menyebabkan pemanfaatan waktu yang terbilang belum maksimal di lakukan, Namun pihak instansi PUD Pasar masih belum memberikan kebijakan dan dorongan yang optimal agar memaksimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu fenomena yang terjadi akibat kurangnya motivasi kerja pegawai juga berdampak pada kinerja perusahaan. Akibat adanya hal itu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi sehingga menyebabkan pegawai bermain internet dan alat komunikasi disela-sela waktu pekerjaannya. Hal lain yang menyebabkan penurunan motivasi kerja pegawai adalah kurangnya semangat kerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya adalah kelelahan. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai agar para pegawai menyadari bahwa pekerjaan yang dikerjakannya sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil paparan di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari hasil observasi yang penulis lakukan terhadap PUD Pasar Kota Medan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penulis identifikasi sebagai berikut :

1. Ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat.
2. Ada beberapa karakteristik pekerjaan yang tergolong masih belum optimal di lakukan pegawai.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.
4. Masih kurangnya kinerja pegawai, yang dapat di lihat dari pencapaian hasil kerja yang belum memuaskan.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menimbulkan prespektif lain serta tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan. Untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian ini, mengingat keterbatasan penulis mengenai waktu, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis, maka penulis hanya meneliti sebatas disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pembahasan di atas rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan ?

2. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pada PUD Pasar Kota Medan ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh disiplin kerja karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pada PUD Pasar Kota Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis; hasil penelitian ini dapat memberikan referensi, sumber dan informasi serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, karakteristik pekerjaan dan motivasi pada kinerja Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

2. Manfaat praktis; penelitian ini bermanfaat bagi pembaca. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kedisiplinan, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi dan karakteristik pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Jufrizen, 2016) kinerja ialah suatu tanda dalam berhasil atau tidaknya seseorang ataupun sekelompok untuk melaksanakan pekerjaan secara *real* dan telah di tetapkan oleh suatu organisasi. Dalam fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri akan tetapi kinerja berhubungan dengan beberapa faktor baik itu faktor individu, organisasi maupun lingkungan *eksternal*.

Menurut (Woerdianto, 2021) kinerja merupakan suatu bentuk dari penilaian yang di hasilkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Widiyanti, 2017) kinerja dapat di definisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan performance dari karyawan. Sedangkan menurut (Syarkani, 2017) kienrja adalah penilaian dari hasil yang di kerjakan seorang pekerja dalam suatu organisasi yang dapat di tunjukkan buktinya secara nyata.

Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Arianty, 2016)

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan kinerja merupakan suatu bentuk dari penilaian yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan di

dalam suatu perusahaan dimana penilaian tersebut di dapat dari hasil kerjanya secara nyata.

2.1.1.2. Peran Penting Kinerja

Kinerja dapat di bedakan menjadi dua hal, yaitu kinerja yang tinggi dan kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi suatu perusahaan agar tercapainya tujuan yang maksimal sesuai dengan yang di harapkan sedangkan kinerja yang rendah dapat memperlambat hingga menjadi hambatan dalam keberlangsungan suatu perusahaan.

Menurut (Syarkani, 2017) penilaian kinerja di peruntukkan agar sebagai evaluasi pada masa lalu untuk dapat membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer dapat membantu karyawannya agar memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, hingga mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier karyawannya.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi maka disiplin karyawan akan terbentuk seperti datang tepat waktu, tingkat absensi kehadiran yang baik sehingga karyawan merasa nyaman yang tentunya memberi dampak positif dengan pencapaian karyawan itu sendiri.

2.1.1.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Akbar, 2018) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan karyawan. merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang

dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2. Motivasi yang di peroleh. Motivasi merupakan suatu dorongan atau usaha yang dapat meningkatkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya agar lebih terukur dan terstruktur dalam bekerja
3. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja. Kondisi dan lingkungan kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Sistem kompensasi. Pemberian upah dan bonus kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja karena dengan adanya pemberian bonus yang sesuai pegawai berlomba dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

2.1.1.4. Indikator kinerja

Menurut (Ajabar, 2019) indikator kinerja ada 5 yaitu :

1. Kualitas Kerja : Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Tanggung Jawab : Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko dan perbuatan.
4. Kerja Sama : Sebuah sikap untuk melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang di ajak bekerjasama demi tercapainya hasil kerja yang di inginkan.

5. Insentif : Imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji ,berupa uang, barang dan sebagainya yang di berikan kepada pegawai demi meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian disiplin kerja

Menurut (Jufrizen, 2018) disiplin kerja ialah keadaan dimana seseorang sadar dan bersedia untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, agar tercapainya tujuan yang ingin di peroleh dalam suatu organisasi (Saripuddin, 2021).

Menurut (Ferawati, 2017) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perintah ketetapan di dalam sebuah organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kesalahan, penyimpangan atau keteledoran dalam melakukan suatu aktifitas kegiatan. Menurut (Syarkani, 2017) disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dimana dalam pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan. Sedangkan menurut (Siswanto, 2019) disiplin kerja adalah suatu kepatuhan terhadap aturan – aturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan – aturan yang berlaku pada suatu perusahaan organisasi ataupun

lembaga yang berlaku untuk mengatur dan meningkatkan kesadaran dalam melakukan suatu kegiatan agar berjalan dengan semestinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin baik aturan yang ditaati oleh para pekerja atau karyawan maka akan semakin baik suatu pekerjaan dilaksanakan.

2.1.2.2. Peran penting disiplin kerja

Menurut (Saripuddin et al., 2017) disiplin kerja adalah salah satu aturan wajib yang harus dipatuhi oleh seseorang dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan. Semakin baik aturan yang dijalankan maka akan memberikan hasil yang baik juga bagi personal maupun bagi perusahaan. Sedangkan jika suatu perusahaan tidak menerapkan disiplin kerja terhadap pekerjanya maka dapat dipastikan suatu pekerjaan tersebut akan terlaksana tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan yang akan memberikan dampak buruk bagi suatu organisasi ataupun perusahaan terkait. Semakin baik disiplin kerja maka akan memberikan hasil yang baik dan maksimal terhadap kinerja suatu pekerjaan .

Menurut (Tanjung, 2021) Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai agar datang tepat pada waktunya.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan terorganisir dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya agar menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja

merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Jufrizen, 2021).

Bila peraturan atau ketentuan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Rizal et al., 2019).

Maka dapat di simpulkan disiplin kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Demi tercapainya tujuan yang di inginkan maka karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan teratur dan terorganisir.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Harnia et al., 2018) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Faktor internal.
2. Faktor eksternal.

Adapun penjelasannya dari 2 faktor di atas yakni :

1. Faktor internal
 - a. Kepribadian : Kepribadian yang baik akan menimbulkan seseorang untuk melakukan kegiatannya secara terstruktur dalam menjalankan aturan yang berlaku serta mentaati segala perintah dalam tuntutan perusahaannya.
 - b. Semangat kerja : Semangat kerja merupakan inti dalam dorongan seseorang untuk mendorong hasratnya dalam bekerja. Dengan semangat

kerja yang tinggi maka seseorang akan meminimalisirkan segala kesalahan demi mendapatkan hasil yang maksimal

2. Faktor eksternal

- a. Kepuasan kerja ekstrinsik : Kepuasan kerja yang berasal dari luar individu. Berupa kompensasi dan gaji yang di berikan perusahaan terhadap pegawai. Jika gaji yang di terima pegawai sesuai maka hal tersebut mendorong pegawai dalam memaksimalkan segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang debirikan kepadanya.
- b. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh baik terhadap pegawai untuk berperilaku dalam suatu organisasi.
- c. Kepemimpinan : Kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan segala bentuk kegiatan demi tercapainya tujuan yang di inginkan.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pangarso, 2016) terdapat 2 indikator disiplin kerja

1. Ketaatan pada peraturan. Meliputi ketepatan waktu serta pelaksanaan prosedur yang telah di tentukan suatu organisasi terhadap pegawainya. ketepatan waktu merupakan bentuk kesadaran pegawai dengan datang tepat waktu dan tidak terlambat dalam bekerja yang menunjukkan sikap disiplin baik dalam hal pelaksanaan prosedur yang di terapkan.
2. Kesadaran peribadi. Meliuputi tata cara dalam kewajiban berpakaian, memiliki tanggung jawab yang tinggi serta kualitas kerja yang di dihasilkan. Hal tersebut mencerminkan disiplin seseorang dalam bekerja

Adapun menurut (Agustini, 2020) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Adapun menurut (Hasibuan, 2014) indikator disiplin kerja ialah :

1. Sikap : Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
 - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja.
 - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma : Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
 - a. Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung jawab : Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang

ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Purwanto, 2017) adalah upaya dalam mengidentifikasi karakteristik suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya, bagaimana karakteristik pekerjaan itu digabung dalam membentuk tugas dan tanggung jawab yang berbeda kepada karyawan demi tercapainya tujuan serta hasil yang maksimal terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Adapun menurut (Saweduling, 2013) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi susunan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Sedangkan menurut (Handaru et al., 2013) karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, Karakteristik pekerjaan adalah keyakinan atau kemampuan seorang pegawai yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam

menyelesaikan tugas juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi agar dapat percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang di emban sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2.1.3.2 Peran karakteristik pekerjaan

Menurut (Astutik et al., 2020) kakteristik pekerjaan sebagai peran penting demi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Perancangan pekerjaan yang baik mampu mempertahankan dan menarik tenaga kerja, serta memberi dorongan menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk dan jasa pada kondisi persaingan yang makin ketat.

Adapun menurut (Fatmah, 2017) karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja pegawai yang di rancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga pekerjaan yang di rancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dari penjelasan di atas maka peranan karakteristik pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang sesuai dengan individu pegawai itu sendiri demi tercapainya kesuksesan dan kelangsungan suatu organisasi. Karyawan dapat memahami bahwa pekerjaan mereka menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda, pemahaman karyawan terhadap prosedur kerjadan tanggung jawab nya masing-masing sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, dan karyawan menganggap pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi hidupnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut (Putri et al., 2014) adapun faktor karakteristik pekerjaan ialah :

1. Perasaan berarti, yaitu keadaan kognitif dimana termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga.
2. Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
3. Pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari lanjutan umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dengan karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

2.1.3.4 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator karakteristik pekerjaan bermakna apa saja ciri-ciri dari karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan seseorang pegawai. Menurut (Warapsari, 2019) indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Arti Tugas (*Task Significance*), sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (*Autonomy*), sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu

dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5. Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*), sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Adapun menurut (Kasno, 2018) :

1. Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan yaitu karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.
2. Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda yaitu karyawan juga harus dituntut untuk menyelesaikan dari berbagai macam tugas dari perusahaan.
3. Adanya kesempatan untuk menggunakan inisiatif yaitu harus mempunyai kepekaan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan.
4. Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan yaitu karyawan juga diperbolehkan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja yaitu harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas.
6. Pengaruh pekerjaan terhadap orang lain yaitu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Ajabar, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai suatu cara dalam mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau berkerja keras

dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2022) motivasi adalah suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari dalam diri sendiri, dorongan tersebut bertujuan agar untuk meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih giat dan sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun menurut (Muskadi et al., 2021) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan suatu organisasi

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang/individu untuk melakukan sesuatu hal agar dapat mencapai tujuan atau keinginannya sesuai harapannya. Motivasi kerja untuk tiap individu yang ada di lingkungan organisasi pada dasarnya berbeda-beda sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki maka akan semakin kuat individu tersebut melakukan hal tersebut agar dapat memaksimalkan performa kinerja yang ingin di wujudkan dalam peningkatan hasil kerja.

2.1.4.2 Peran Penting Motivasi Kerja

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi memberikan energi serta mendorong hasrat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan agar tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Ekhsan, 2019) Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya kinerja yang di harapkan suatu organisasi.

Menurut (Lubis et al., 2021) motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperlukan agar meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan motivasi berperan penting dalam tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja demi tercapainya tujuan yang di inginkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Bismala et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, diartikan sebagai minat, sikap, serta kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu pekerjaan yang memuaskan akan banyak memotivasi pegawai, daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor situasi kerja yang terdiri dari lingkungan kerja terdekat serta tindakan perusahaan sebagai satu kesatuan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Bahri, 2017) indikator motivasi yaitu :

1. Kinerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat sehingga menghasilkan kerja yang optimal terhadap perusahaannya.

2. Penghargaan. Dengan adanya pemberian penghargaan dari atasan ataupun kebijakan suatu perusahaan, maka pegawai semakin terdorong motivasinya untuk melakukan pekerjaan sesuai target yang di harapkan perusahaan itu sendiri.
3. Tantangan. Dengan adanya penilaian kinerja, pegawai merasa tertantang untuk meningkatkan kinerja nya secara individu. Dampak ini sangat menguntungkan perusahaan itu sendiri agar meningkatkan hasil kerja yang optimal sehingga meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya.
4. Tanggung Jawab. Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut. setiap pegawai memiliki tanggung jawabnya sendiri dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.
5. Pengembangan. Merupakan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri, mengembangkan bakat dan potensi, serta meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.
6. Keterlibatan. Mental dan emosional dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian hasil kerjanya.
7. Kesempatan. Kesempatan untuk merealisasikan rencana dan pencapaian diri dalam meningkatkan kinerjanya yang di pengaruhi oleh dorongan motivasi diri.

Adapun menurut (Naa, 2017) indikator motivasi ialah :

1. Gaji.
2. Kebijakan dan adminitrasi.
3. Hubungan kerja.

4. Kondisi kerja.
5. Pekerjaan itu sendiri.
6. Peluang untuk maju.
7. Pengakuan atau penghargaan.
8. Keberhasilan.
9. Tanggung jawab.

2.2 Kerangka konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Arda, 2017) Disiplin kerja adalah fungsih operatif keean dari Manajemen Sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dengan hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahanya mempunyai disiplin baik.

Menurut (Jufrizen, 2021), (Syafрина, 2017), (Suwanto, 2019), (Pangarso, 2016), (Husain, 2018) dan (Afandi, 2020) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa bila disiplin kerja pegawai baik dan sesuai dengan aturan kebijakan yang di tetapkan oleh organisasi akan berpengaruh terhadap performa kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan yang dibagi pada setiap karyawan, dengan karakteristik pekerjaan tersebut karyawan dapat mempertanggung jawabkan pada masing-masing tugas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Pasaribu, 2018) Semakin tinggi suatu

tingkat pekerjaan pada pegawai maka semakin mengalami berbagai kondisi psikologis. Mengalami kondisi dianggap akan menimbulkan motivasi, kinerja yang berkualitas, kepuasan yang tinggi, serta tingkat ketidakhadiran rendah. Hal ini berpengaruh pada karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Astutik, 2020), (Rizal et al., 2019), (Hajati, et al., 2018), (Frismandiri, 2014), (Hermawan, 2015) dan (Nelson et al., 2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa bila pegawai memahami dan sesuai dengan kemampuan terhadap karakteristik pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka akan mempermudah kinerja yang baik dari hasil performa bekerjanya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi ialah suatu proses dimana seseorang terdorong dan dipengaruhi oleh sesuatu hal untuk mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif, melalui motivasi kerja dapat menjadi salah satu sumber peningkatan kinerja. Menurut (Saripuddin, 2019) motivasi merupakan dorongan seseorang yang ada dalam diri sendiri agar mampu bertindak dan bekerja secara giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian pegawai yang termotivasi dirinya sangat mengerti dengan apa yang dilakukannya dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

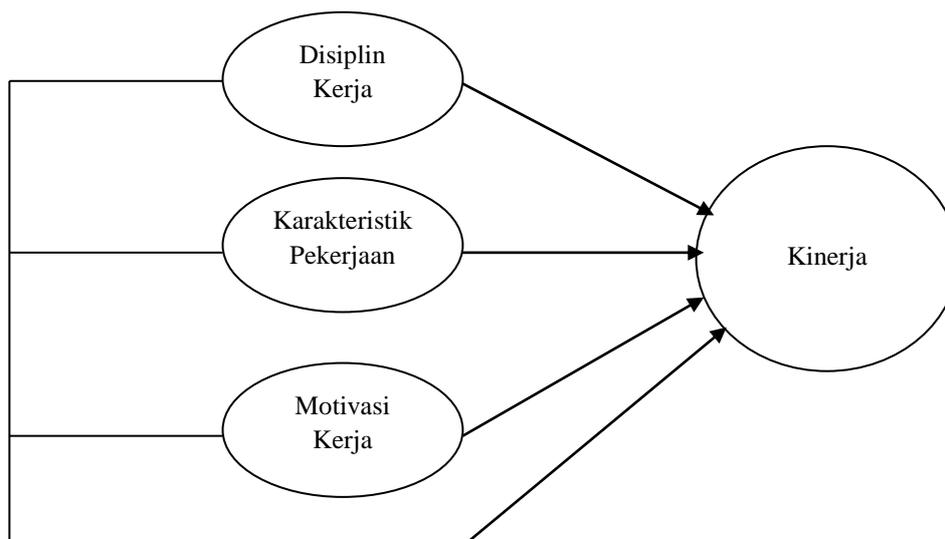
Menurut (Chandra, 2017), (Jufrizen, 2017), (Pasaribu, 2019), (Setiawan, 2015), (Siswanto, 2019), (Yunarifah, 2013), (Saripuddin, 2019) dan (Jatmiko et al., 2015) menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja pegawai

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan karena memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja sehingga hasil produktivitas kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pada sebuah organisasi disiplin kerja, pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dan motivasi pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan tingginya disiplin dan motivasi pegawai dalam bekerja akan menciptakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi, perlunya pembagian tugas pada setiap pegawai yang meliputi tugas dan tanggung jawab pada masing-masing pegawai di dalam suatu organisasi agar pegawai mampu menyelesaikan tugas nya dengan baik sesuai ke ahlian yang dipunya.

Menurut (Sekartini, 2016), (Manalu, 2019), (Fachrezi, 2020), (Zuvin, 2020), (Jufrizen et al., 2021), (Amelia et al., 2021) dan (Gultom, 2022) terdapat pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pegawai akan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai yang optimal.



Gambar 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Ada pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
3. Ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
4. Ada pengaruh variabel Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

3.1.1. Pendekatan Asosiatif

Di dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang menerangkan variabel – variabel untuk menentukan desain penelitian yang akan dicapai. Pendekatan asosiatif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena (Yulianti, 2015).

3.2. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional dari masing - masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok yaitu, variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu bentuk dari penilaian yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan di dalam suatu perusahaan dimana penilaian tersebut di dapat dari hasil kerjanya secara nyata.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Tanggung Jawab d. Kerja Sama e. Insentif (Ajabar, 2019)
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah aturan – aturan yang berlaku pada suatu perusahaan organisasi ataupun lembaga yang berlaku untuk mengatur dan meningkatkan kesadaran dalam melakukan suatu kegiatan agar berjalan dengan semestinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin baik aturan yang ditaati oleh para pekerja atau karyawan maka akan semakin baik suatu pekerjaan dilaksanakan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab (Agustini, 2020)
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik pekerjaan adalah keyakinan atau kemampuan seorang pegawai yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menyelesaikan tugas juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi agar dapat percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang di emban sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.	<ul style="list-style-type: none"> a. Keanekaragaman Keterampilan (<i>Skill Variety</i>) b. Identitas Tugas (<i>Task Identity</i>) c. Arti Tugas (<i>Task Significance</i>) d. Otonomi (<i>Autonomy</i>) e. Umpan balik dari pekerjaan (<i>feedback from job</i>) (Warapsari, 2019)
Motivasi (X3)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang/individu untuk melakukan sesuatu hal agar dapat mencapai tujuan atau keinginannya sesuai harapannya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja b. Penghargaan c. Tantangan d. Tanggung Jawab e. Pengembangan f. Keterlibatan g. Kesempatan (Bahri, 2017)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi penelitian

Tempat penelitian adalah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang terletak di Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara. Yang terletak di lantai 2 Pusat Pasar Petisah Kota Medan.

3.3.2. Waktu penelitian

Tabel 3.2
Waktu Peneliti

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Mar 2022				Jun 2022				Jul 2022				Agt 2022				Sep 2022				Okt 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penyusunan Laporan				■	■	■	■	■	■	■	■													
4	Bimbingan proposal										■	■	■	■	■										
5	Seminar Proposal Manajemen																				■				
6	Bimbingan Proses Revisi																				■	■			
7	Mengelola Data																					■			
8	Menganalisis Data																						■		
9	Penyusunan Laporan Akhir (Skripsi)																							■	
10	Sidang Meja Hijau																								

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 24 maret 2022 sampai dengan tanggal 24 september 2022. Pada tanggal 1 maret peneliti menyerahkan surat izin riset dari badan penelitian dan pengembangan (Balitbang) ke pada PUD Pasar kota medan. Peneliti mendapatkan izin penelitian pada tanggal 2 maret 2022 dari PUD

pasar kota medan. Pada tanggal 3 maret peneliti melakukan survei lokasi dan pengumpulan informasi terhadap staff dan pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang dapat diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Yulianti, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 96 orang pegawai. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

No	Bagian	Jumlah Per divisi
1	SPI (Satuan Pengawasan Internal)	10
2	Bagian Umum	18
3	Bagian Kepegawaian	9
4	Bagiaian Perencanaan	17
5	Keuangan/Akuntansi	14
6	Bagian Hukum/Humas	7
7	Usaha/Perijinan	21
	Jumlah	96

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Tahun 2022

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang menjadi responden adalah seluruh karyawan pegawai tetap yakni yang berjumlah 96 orang.

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data yang dipilih dalam penelitian yang dijalankan adalah sumber data primer. Yaitu sumber data yang berasal dari pengelola Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3.5.2. Teknik dan Instrumen

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui angket (kuisisioner). Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena (Syofian et al., 2015) Jumlah opsi jawaban yang ada pada penelitian ini adalah 4 buah yaitu:

Tabel 3.4
Skala Jawaban

No	Alternative Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 25) yang bertujuan untuk melakukan analisis hubungan masing-masing variabel bebas dan variabel

terikat dan analisis hubungan simultan (bersama) antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.1 Menentukan Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary leas square*. Agar dapat memastikan dari model regresi yang di peroleh merupakan model terbaik dalam hal ketepatan estimasi, klasik dan tidak bias (Purnomo, 2016).

a. Uji Normalitas.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas.

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Bila Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Bila Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan Regresi Linier Berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen, dan untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Purnomo, 2016).

- a. Uji T : Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y).



Gambar 3.7.1 : uji T

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Gambar 3.7.2 : Rumus Uji T

Sumber : (Purnomo, 2016)

Dimana :

r = Korelasi xy

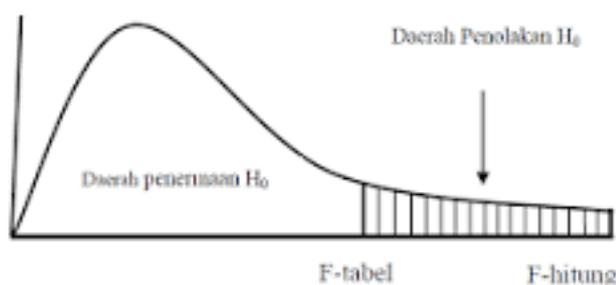
n = Nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebas

t = Nilai t hitung

Kriteria pengujian :

1. H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- b. Uji F : Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus untuk menguji hipotesis keduanya.



Gambar 3.7.3 : Uji F

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

Gambar 3.7.4 Rumus Uji F
Sumber : (Purnomo, 2016)

Keterangan :

- F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y .
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y .

3.8 Koefisien Determinasi

Adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model (Purnomo, 2016).

BAB 4

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. 4. Pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan), yang berjumlah 96 orang subjek. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 53 pernyataan/pertanyaan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Skala Jawaban

No	Alternative Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	43,7 %
2	Perempuan	54	56,3 %
Jumlah		96	100 %

Sumber data : Pengelola Data SPSS 23 (2022)

Dari 95 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan) terdiri dari 42 orang laki-laki (43,7%) dan 54 orang perempuan (56,3%).

4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	> 5 Tahun	27	28,1 %
2	> 10 Tahun	48	50,1 %
3	15 Tahun keatas	21	21,8
Jumlah		96	100 %

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari data tabel diatas diketahui bahwa >5 tahun berjumlah 27 (28,1%), lama bekerja >10 tahun berjumlah 48 (50,1%) responden, lama bekerja 15 tahun keatas berjumlah 21 (21,8%%) responden dapat disimpulkan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 48 yaitu 10 tahun keatas (50,1%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

Tabael 4.4.
Skor Angket Untuk Variabel (Y) (Kinerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6.3	9	9.4	13	13.5	29	30.2	39	40.6	96	100.0
2	3	3.1	15	15.6	12	12.5	29	30.2	37	38.5	96	100.0
3	2	2.1	6	6.3	19	19.8	35	36.5	34	35.4	96	100.0
4	5	5.2	7	7.3	20	20.8	34	35.4	30	31.3	96	100.0
5	4	4.2	13	13.5	11	11.5	32	33.3	36	37.5	96	100.0
6	4	4.2	6	6.3	12	12.5	34	35.4	40	41.7	96	100.0
7	3	3.1	12	12.5	11	11.5	31	32.3	39	40.6	96	100.0
8	0	0.0	7	7.3	16	16.7	36	37.5	37	38.5	96	100.0
9	1	1.0	7	7.3	30	31.3	25	26.0	33	34.4	96	100.0
10	1	1.0	5	5.2	19	19.8	36	37.5	35	36.5	96	100.0
11	0	0.0	1	1.0	17	17.7	25	26.0	53	55.2	96	100.0
12	0	0.0	1	1.0	13	13.5	27	28.1	55	57.3	96	100.0
13	0	0.0	5	5.2	16	16.7	22	22.9	53	55.2	96	100.0
14	0	0.0	6	6.3	23	24.0	31	32.3	36	37.5	96	100.0
15	0	0.0	1	1.0	14	14.6	27	28.1	54	56.3	96	100.0

Sumber Data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat

setuju sebesar 39 (40.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 (6.3%).

- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 3) Jawaban responden tentang. Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan yang menjawab sangat setuju sebesar 31 (31.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan. Yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (41.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Yang menjawab sangat setuju sebesar 39 (40.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).

- 8) Jawaban responden tentang. Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas. Yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 10) Jawaban responden tentang. kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 11) Jawaban responden tentang. Kami bekerja sama saat menjalankan tugas. Yang menjawab sangat setuju sebesar 53 (55.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 12) Jawaban responden tentang. setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim. Yang menjawab sangat setuju sebesar 55 (57.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 13) Jawaban responden tentang. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan. Yang menjawab sangat setuju sebesar 53 (55.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 14) Jawaban responden tentang. Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima. Yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).

15) Jawaban responden tentang. Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya. Yang menjawab sangat setuju sebesar 54 (56.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).

4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Disiplin Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	4.3	2	2.1	14	14.6	30	31.3	46	47.9	96	100.0
2	8	8.3	7	7.3	18	18.8	25	26.0	38	39.6	96	100.0
3	5	5.2	10	10.4	17	17.7	29	30.2	35	36.5	96	100.0
4	4	4.2	9	9.4	18	18.8	34	35.4	31	32.3	96	100.0
5	5	5.2	7	7.3	21	21.9	29	30.2	34	35.4	96	100.0
6	3	3.1	8	8.3	16	16.7	33	34.4	36	37.5	96	100.0
7	3	3.1	6	6.3	20	20.8	36	37.5	31	32.3	96	100.0
8	3	3.1	9	9.4	19	19.8	21	21.9	44	45.8	96	100.0
9	4	4.2	9	9.4	10	10.4	38	39.6	35	36.5	96	100.0
10	7	7.3	6	6.3	16	16.7	37	38.5	30	31.3	96	100.0
11	5	5.2	10	10.4	17	17.7	29	30.2	35	36.5	96	100.0
12	3	3.1	8	8.3	16	16.7	34	35.4	35	36.5	96	100.0
13	5	5.2	10	10.4	17	17.7	30	31.3	34	35.4	96	100.0
14	5	5.2	10	10.4	17	17.7	29	30.2	35	36.5	96	100.0

Sumber data : Pengelola Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar 46 (47.9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.3%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (39.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 8 (8.3%).

- 3) Jawaban responden tentang. Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 8 (8.3%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, yang menjawab sangat setuju sebesar 31 (32.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.2%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, yang menjawab sangat setuju sebesar 31 (32.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, yang menjawab sangat setuju sebesar 44 (45.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).

- 9) Jawaban responden tentang. Saya measa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, yang menjawab sangat setuju sebesar 30 (31.3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7 (7.3%).
- 11) Jawaban responden tentang. Saya sadar pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab saya sebagai pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.2%).
- 12) Jawaban responden tentang. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya selesaikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 13) Jawaban responden tentang. Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 34 (35.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.2%).
- 14) Jawaban responden tentang. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 5 (5.2%).

4.1.2.3. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Tabel 4.6
Tabel Angket Untuk Variabel X2 (Karakteristik Pekerjaan)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3.1	10	10.4	12	12.5	33	34.4	38	39.6	96	100.0
2	4	4.2	14	14.6	15	15.6	34	35.4	29	30.2	96	100.0
3	2	2.1	2	2.1	21	21.9	31	32.3	40	41.7	96	100.0
4	0	0.0	8	8.3	25	26.0	27	28.1	36	37.5	96	100.0
5	0	0.0	8	8.3	22	22.9	26	27.1	40	41.7	96	100.0
6	2	2.1	5	5.2	23	24.0	37	38.5	29	30.2	96	100.0
7	1	1.0	5	5.2	17	17.7	36	37.5	37	38.5	96	100.0
8	1	1.0	6	6.3	24	25.0	32	33.3	33	34.4	96	100.0
9	6	6.3	8	8.3	18	18.8	31	32.3	33	34.4	96	100.0
10	2	2.1	10	10.4	23	24.0	32	33.3	29	30.2	96	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya memiliki beberapa skill dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (39.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar job desk saya, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saya dapat memahami tugas yang diberikan oleh atasan, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (41.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya mampu mendahulukan pekerjaan yang penting untuk saya selesaikan, yang menjawab sangat setuju

sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).

- 5) Jawaban responden tentang. Saya memahami akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (41.75%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya mengerti keterampilan, pemahaman, dan penugasan tugas yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya memahami akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya mengerti keterampilan, pemahaman, dan penugasan tugas yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya mendapatkan reward dari beberapa pekerjaan yang dapat saya selesaikan tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6 (6.3%).

10) Jawaban responden tentang. Saya terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan datang, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).

4.1.2.4. Variabel Motivasi X3

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X3 (Motivasi)

ALTERNATIF JAWABAN												
NO Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3.1	10	10.4	19	19.8	21	21.9	43	44.8	96	100.0
2	4	4.2	6	6.3	22	22.9	37	38.5	27	28.1	96	100.0
3	3	3.1	6	6.3	20	20.8	27	28.1	40	41.7	96	100.0
4	1	1.0	5	5.2	15	15.6	37	38.5	38	39.6	96	100.0
5	1	1.0	10	10.4	20	20.8	29	30.2	36	37.5	96	100.0
6	3	3.1	6	6.3	10	10.4	34	35.4	43	44.8	96	100.0
7	3	3.1	4	4.2	20	20.8	29	30.2	40	41.7	96	100.0
8	2	2.1	7	7.3	14	14.6	36	37.5	37	38.5	96	100.0
9	3	3.1	5	5.2	16	16.7	30	31.3	42	43.8	96	100.0
10	4	4.2	8	8.3	17	17.7	31	32.3	36	37.5	96	100.0
11	2	2.1	6	6.3	19	19.8	36	37.5	33	34.4	96	100.0
12	2	2.1	5	5.2	22	22.9	38	39.6	29	30.2	96	100.0
13	0	0.0	7	7.3	16	16.7	38	39.6	35	36.5	96	100.0
14	1	1.0	7	7.3	30	31.3	25	26.0	33	34.4	96	100.0

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 43 (44.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 27 (28.1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).

- 3) Jawaban responden tentang. Perusahaan selalu memberikan reward atas prestasi yang dicapai pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (41.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya merasa merupakan bagian dari perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 38 (39.6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 5) Jawaban responden tentang. Tidak terlalu diawasi dalam bekerja membuat saya leluasa dalam melaukan tugas yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).
- 6) Jawaban responden tentang. Skill saya bertambah dan berkembang ketika saya mendapat tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru, yang menjawab sangat setuju sebesar 43 (44.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap kegiatan yang ada, yang menjawab sangat setuju sebesar 40 (41.7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 8) Jawaban responden tentang. Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan saya menjadikan dorongan motivasi saya dalam melakukan pekerjaan yang saya terima, yang menjawab sangat setuju sebesar 37 (38.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).

- 9) Jawaban responden tentang. Saya merasa puas terhadap jenjang karir yang diberikan perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 42 (43.8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3 (3.1%).
- 10) Jawaban responden tentang. Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat membuat saya lebih berkembang, yang menjawab sangat setuju sebesar 36 (37.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4 (4.2%).
- 11) Jawaban responden tentang. Saya ikut andil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 12) Jawaban responden tentang. Saya selalu mengikuti setiap kegiatan yang ada pada perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 29 (30.2%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2 (2.1%).
- 13) Jawaban responden tentang. Jenjang karir yang jelas membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 35 (36.5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 (0.0%).
- 14) Jawaban responden tentang. Bonus dan reward membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 33 (34.4%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 (1.0%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju, hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar

Kota Medan (PUD Pasar Kota Medan). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebarakan tentang motivasi kerja sangat baik.

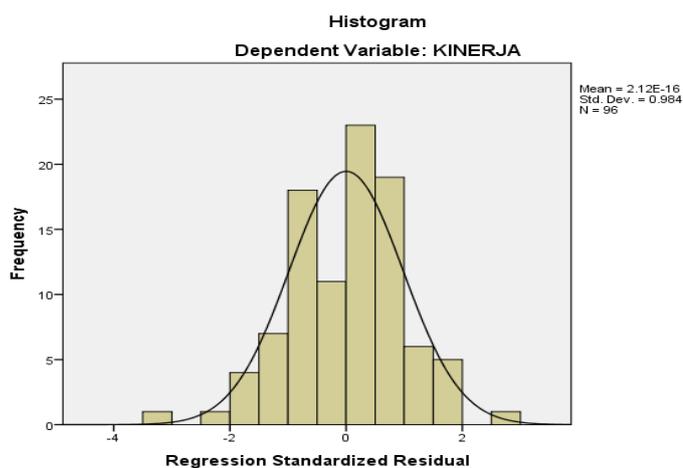
4.1.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS 23). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika. Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik

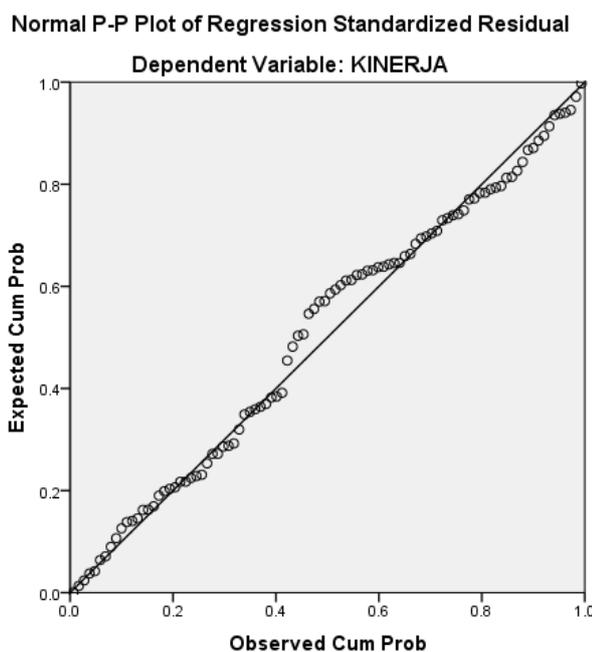
4.1.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan hasil gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standardized residual membentuk gambar seperti kerucut pucuk keatas dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar diatas normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar mengikuti pola diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan ataupun pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan variance inflation factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$.

Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika t hitung $> t_{\alpha}$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance < 0.10$.

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.903	3.481		.259	.796		
MOTIVASI	.382	.070	.454	5.438	.000	.666	1.502
KARAKTERI STIK_PKERJAAN	.275	.083	.276	3.309	.001	.665	1.504
DISIPLIN KERJA	.116	.049	.188	2.366	.020	.733	1.365

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : pengelola Data SPSS 23 (2022)

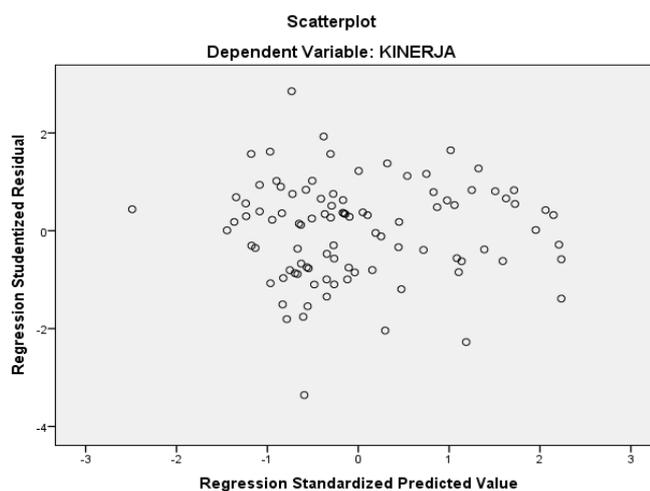
Pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0.733 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.365 lebih kecil dari 10.
- b. Karakteristik Pekerjaan (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0.665 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.504 lebih kecil dari 10.
- c. Motivasi Kerja (X3) dengan nilai tolerance sebesar 0.666 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.365 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

4.1.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.3
Uji Heteroskedasitas

Pada gambar diatas scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan

Umum Daerah Pasar Kota Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.903	3.481		.259	.796		
MOTIVASI	.382	.070	.454	5.438	.000	.666	1.502
KARAKTERISTIK_Pekerjaan	.275	.083	.276	3.309	.001	.665	1.504
DISIPLIN_KERJA	.116	.049	.188	2.366	.020	.733	1.365

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan data tabel Coefficients diatas (pada kolom Unstandardized Coefficients) dapat dilihat persamaan regresi linier berganda untuk tiga prediktor pada variabel Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) adalah:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.903 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 0.903 dan variable Kinerja akan berjalan dengan baik.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja X1 sebesar 0,116 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 11,6%. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga Kinerja Pegawai.

3. Nilai koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan X2 sebesar 0,275 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja, apabila Karakteristik Pekerjaan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 27,5%. Semakin baik Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik juga Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja X3 sebesar 0,370 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, apabila Kinerja Pegawai mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja sebesar 11,6%. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga Kinerja pegawai.

4.1.4.1. Uji T

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan Program Statistical For Social Sciences (SPSS 23) dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.903	3.481		.259	.796		
MOTIVASI	.382	.070	.454	5.438	.000	.666	1.502
KARAKTERISTIK _PEKERJAAN	.275	.083	.276	3.309	.001	.665	1.504
DISIPLIN_KERJA	.116	.049	.188	2.366	.020	.733	1.365

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$T \text{ hitung} = 2.366$$

$$T \text{ tabel} = 1.986 \text{ (data terlampir)}$$

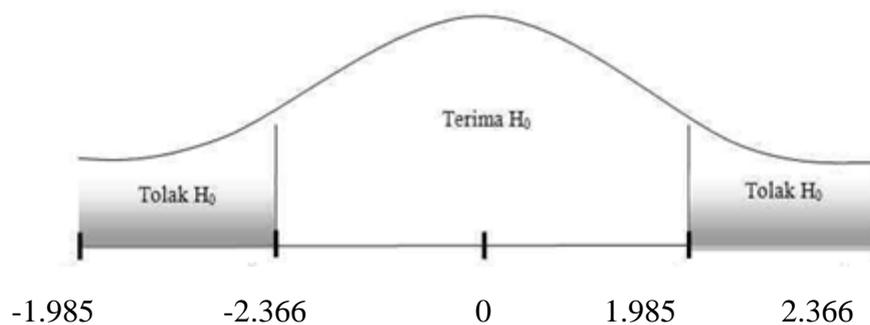
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila thitung $>$ ttabel atau - thitung $<$ -ttabel pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima bila : Bila thitung \leq t Tabel atau -thitung \geq - ttabel

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X 1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.366 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (96-3=93), diperoleh ttabel 1.985. Jika thitung $>$ ttabel maka di dapat pengaruh signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika thitung $<$ ttabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y. Dalam hal ini thitung sebesar 2.366 $>$ ttabel sebesar 1.985, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,020 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,020 $<$ 0,05 sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai sig 0,020 $<$ 0,05 dan nilai thitung 2,366 $>$ ttable 1.985 artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat.



Gambar 4.4
Hasil Kriteria Uji t Disiplin Kerja

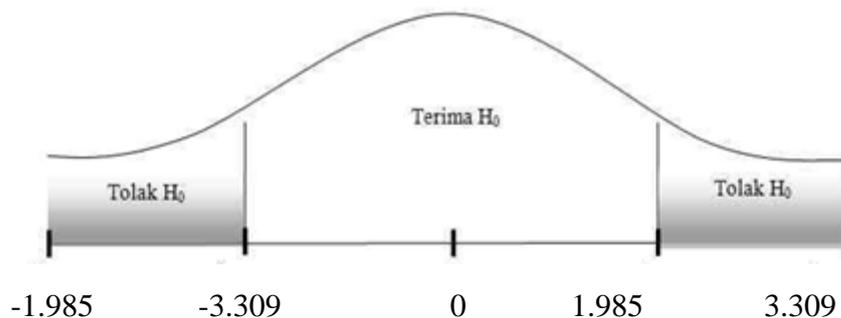
Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3.309 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($96 - 3 = 93$), diperoleh t_{tabel} 1.985. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X₂ dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X₂ dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $3.309 > t_{tabel}$ sebesar 1.985, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H₀ di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai

$t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 1.985$ artinya jika ditingkatkan variabel sarana prasarana sebesar satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat.



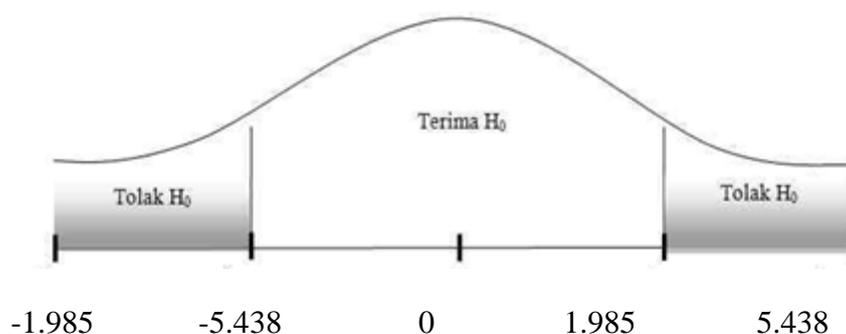
Gambar 4.5
Hasil Kriteria Uji t Karakteristik Pekerjaan

Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X 3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 5.438 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (96-3=93)$, diperoleh $t_{tabel} 1.985$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_3 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_3 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar $5.438 > t_{tabel}$ sebesar 1.985, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5.438 > t_{table} 1.985$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat.



Gambar 4.6

Hasil Kriteria Uji t Motivasi Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

4.1.4.2. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : (Tidak ada Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .

H_0 : (Ada Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F$ tabel taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F$ tabel taraf signifikan sebesar 0,05.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

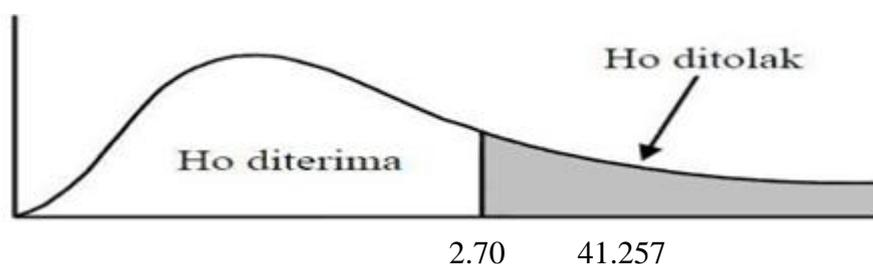
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.393	3	614.798	41.257	.000 ^b
	Residual	1370.940	92	14.902		
	Total	3215.333	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

Nilai Fhitung pada tabel di atas adalah 41.257 dengan Ftabel 2.70 sig 0.000 < 0.05, menunjukkan H_0 diterima, berarti Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf 0,05.



Gambar 4.7
Hasil Kriteria Uji F

4.1.5. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya nilai variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.757 ^a	.574	.560	3.860	.574	41.257	3	92	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Pengelolaan Data SPSS 23 (2022)

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,757 artinya kontribusi disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerja sebesar 75,7% untuk mempengaruhi kinerja pegawai artinya hubungannya kuat.

Tabel 4.13

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,574 atau 57,4% variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, OCB dan lainnya.

3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0,560 atau 56,0% sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 44,0% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, OCB dan lainnya.

4.1.6 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} kinerja pegawai sebesar 2.366, sementara t_{tabel} sebesar 1.985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Suwanto, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota

Medan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baiknya disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan semangat dan hasil kinerja para pegawai. Dengan adanya disiplin kerja para pegawai yang cukup pada saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang tentunya akan meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut adalah alasan pentingnya disiplin kerja menjadi salah satu pendukung dalam meningkatkan kinerja para pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} kinerja pegawai sebesar 3.309, sementara t_{tabel} sebesar 1.985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Astutik, 2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Nelson et al., 2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan sangat mampu mempengaruhi kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baiknya pemberian karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai maka akan meningkatkan semangat dan kinerja dalam bekerja para pegawai. Pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bekerja pegawai maka akan mempermudah para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di embannya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya juga meingkatkan produktivitasnya. Pemberian Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya masing-masing adalah bagian terpenting untuk memudahkan jalannya dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan para pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan t_{hitung} motivasi kerja sebesar 5.438, sementara t_{tabel} sebesar 1.985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dalam hal meningkatkan kinerja. Semakin baiknya motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerja para pegawai. Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan memberikan dorongan dalam pemberian motivasi yang cukup demi melancarkan dan meningkatkan kerja yang maksimal guna untuk meningkatkan hasil kinerja para pegawai yang akan juga meningkatkan produktivitasnya. motivasi menjadi bagian terpenting dalam menjalankan setiap kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan evaluasi sehubungan dengan pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2.366 > 1.985$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Ada pengaruh positif variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3.309 > 1.985$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Ada pengaruh positif variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $5.438 > 1.985$, dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
4. Dari Uji F diperoleh 41.257 dengan $F_{tabel} 2.70$ sig $0.000 < 0.05$, menunjukkan H_0 diterima, berarti Disiplin Kerja (X1) Karakteristik

Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pada taraf 0,05.

5. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,713 dan RSquare adalah 0,574 atau 57.4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 57.4% dan sisanya 33.6% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang ada dalam penelitian ini maka mengharuskan peneliti memberikan sarannya, yaitu :

1. Diharapkan disiplin kerja pegawai yang belum cukup baik dapat ditingkatkan lagi dengan cara memberikan hukuman bagi para pegawai yang melanggar aturan dan sanksi yang tegas dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan pimpinan dapat memperbaiki kebijakan dalam peningkatan karakteristik pekerjaan yang sesuai terhadap pegawainya agar setiap pekerjaan yang di emban terhadap seluruh pegawai berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan. pimpinan juga lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut.
3. pimpinan disarankan untuk memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai yang menunjang peningkatan kinerja bagi pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk lebih memperluas penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena kemungkinan masih

banyak lagi hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja. Selain itu penelitian berikutnya juga dapat memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian menjadi akurat. Sebaiknya objek penelitian ditambah sehingga hasil penelitian menjadi signifikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penulis untuk menganalisis data yang diperoleh dari sampel, maka ada kemungkinan kesalahan pada pengolahan data
2. Dalam proses pengambilan data, beberapa responden memberikan jawaban yang tidak menunjukkan jawaban responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang adanya perbedaan pendapat dan anggapan pemahan yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti responden yang malas membaca dalam pengisian dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–12.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar, A., & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 1–11.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktro Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis*, 3(2), 1–17.
- Amelia, E., Yaskun, M., & Sulaeman, M. M. (2021). Pengaruh Karakteristik, Pekerjaan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 2(4), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 1–10.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1–17.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1–7.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penilisan Ilmiah Aqli.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Di (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–13.

- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Frismandiri, D. (2014). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 1–21.
- Gultom, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 7(2), 1–14.
- Hajati, D. I., Wahyu, D., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pengembangan*, 7(1), 1–10.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt “ X ” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 1–19.
- Harnia, H., Karsadi, K., & Samiruddin, T. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Posia. *Jurnal Selami IPS*, 4(18), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hermawan, H. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 1–17.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–16.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik Di PT.Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt Socfin Indonesia - Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisinis*, 17(2), 1–17.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 1–8.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*, 7(2), 1–20.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–20.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 1–16.
- Kasno, K. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Di PT. Lestari Group Semarang Divisi BPR). *Jurnal Majalah Ilmiah Solusi*, 16(3), 1–18.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi*, 2(2), 1–15.
- Manalu, F. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibria*, 6(2), 1–12.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Managgio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–19.
- Muis, M. R., & Saripuddin, J. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi dan Humaniora*, 1(1), 1–14.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 1–10.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Sinergi Cendikia*, 1(1), 1–15.

- Nelson, A., Lim, J., & Setyawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Industri Manufakturing Di Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 16(1), 1–11.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 2(2), 1–16.
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisiyah*, 7(1), 1–10.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss* (1st Ed.). Ponorogo: Cv. Wade Group. Retrieved From Buatbuku.Com
- Purwanto, B. Heri, & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 1–14.
- Putri, I. S. S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *Jurnal Penelitian Gagasan Sains dan Matematika Terapan*, 6(1), 1–12.
- Rizal, A., Miftah, E. F., & Rica, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 1–13.
- Saripuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*, 2(1), 1–22.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1–14.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1–12.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Salam Tv. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 1–11.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Managgio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt.Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 1–12.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 1–14.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 1–11.
- Sumajow, E. N., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 6(4), 1–10.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–8.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Syofian, S., Setyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web. *Jurnal Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 3(2), 1–8.
- Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–8.
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT.Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1–8.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 17(2), 1–7.
- Woerdianto, M., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–9.

- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 1–11.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 1–20.
- Zuvin, F. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Mahkota Hotel Lamongan). *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 2(4), 1–10.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	39.33	5.818	96
Disiplin_Kerja	54.43	9.425	96
Karakteristik_Pekerjaa	39.26	5.840	96
n			
Motivasi	55.71	6.902	96

Correlations

		Kinerja	Disiplin_Kerj a	Karakteristik _Pekerjaan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.518	.600	.684
	Disiplin_Kerja	.518	1.000	.452	.451
	Karakteristik_Pekerjaan	.600	.452	1.000	.527
	Motivasi	.684	.451	.527	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Disiplin_Kerja	.000	.	.000	.000
	Karakteristik_Pekerjaan	.000	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	96	96	96	96
	Disiplin_Kerja	96	96	96	96
	Karakteristik_Pekerjaan	96	96	96	96
	Motivasi	96	96	96	96

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Disiplin_Kerj a, Karakteristik _Pekerjaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757 ^a	.574	.560	3.860	.574	41.257	3	92	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.393	3	614.798	41.257	.000 ^b
	Residual	1370.940	92	14.902		
	Total	3215.333	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja, Karakteristik_Pekerjaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.903	3.481				.259	.796		
Disiplin_Kerja	.116	.049	.188	2.366	.020	.518	.240	.161	.733	1.365
Karakteristik_Pekerjaan	.275	.083	.276	3.309	.001	.600	.326	.225	.665	1.504
Motivasi	.382	.070	.454	5.438	.000	.684	.493	.370	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

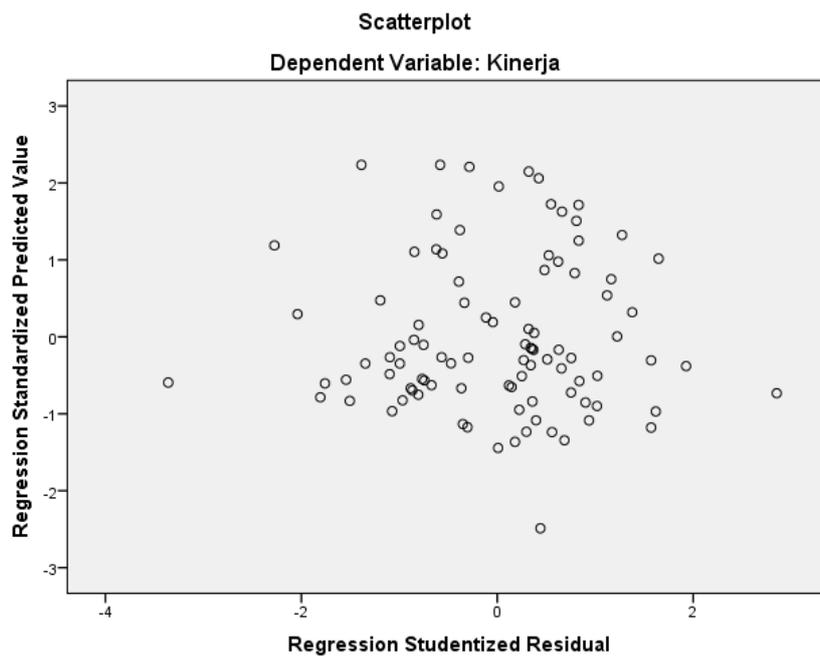
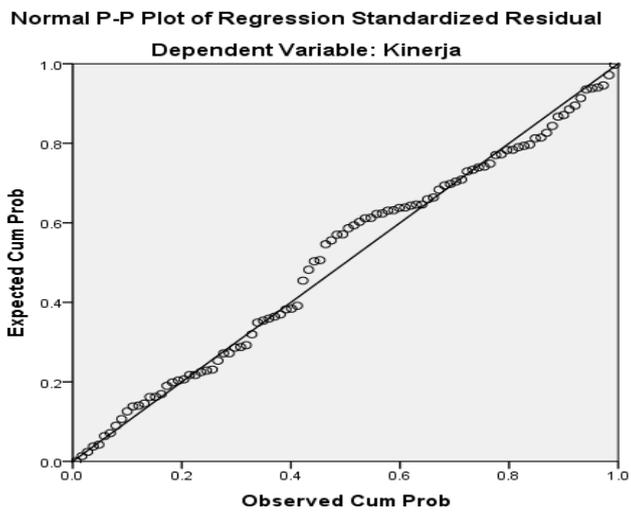
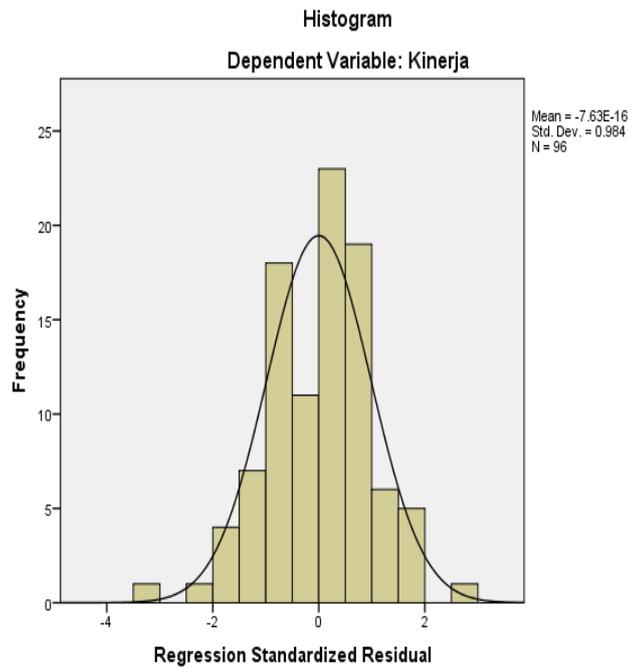
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin_Kerja	Karakteristik_Pekerjaan	Motivasi
1	1	3.966	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.016	15.711	.12	.97	.05	.04
	3	.011	19.105	.39	.01	.84	.02
	4	.007	23.687	.49	.01	.11	.94

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.37	49.18	39.33	4.406	96
Std. Predicted Value	-2.488	2.235	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.403	1.480	.753	.234	96
Adjusted Predicted Value	28.23	49.53	39.34	4.431	96
Residual	-12.715	10.897	.000	3.799	96
Std. Residual	-3.294	2.823	.000	.984	96
Stud. Residual	-3.359	2.852	.000	1.006	96
Deleted Residual	-13.223	11.123	-.002	3.968	96
Stud. Deleted Residual	-3.566	2.971	-.002	1.021	96
Mahal. Distance	.046	12.973	2.969	2.589	96
Cook's Distance	.000	.113	.011	.019	96
Centered Leverage Value	.000	.137	.031	.027	96

a. Dependent Variable: Kinerja



**KUISIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KOTA MEDAN**

Kepada yth.

Bapak/Ibu/saudara/i

Di

PUD Pasar Kota Medan

Dengan Hormat,

Ditengah-tengah kesibukan yang sedang Bapak dan Ibu hadapi saat ini. Perkenankanlah saya memberikan angket yang terlampir. Angket ini dimaksud untuk mendapatkan data.

Setiap jawaban tidak ada yang salah ataupun benar, tetapi jawaban yang baik adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya. Perlu Bapak/Ibu/Saudara ketahui bahwa jawaban yang diberikan sama sekalitidak mempengaruhi jabatan/kedudukan yang Bapak/Ibu/Saudara pegang.

Atas segala bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara luangkan saya ucapkan terima kasih.

Medan September 2022

Hormat saya

M CHOCKY OKTALION S

Profil Responden

Berilah tanda (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Nama :
3. Status kepegawaian :
4. Lulusan akhir :

Keterangan

Jawablah pertanyaan berikut ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

1. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas kerja						
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
Kuantitas Kerja						
4.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
5.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
6.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
Tanggung Jawab						
7.	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja					
8.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
9.	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
Kerja Sama						
10.	kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai					
11.	kami bekerja sama saat menjalankan tugas					
12.	setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
Insentif						
13.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
14.	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
15.	Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya					

2. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tingkat kehadiran						
1.	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
3.	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja					
Tata Cara Kerja						
4.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan					
5.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
6.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
Ketaatan Pada Atasan						
7.	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
8.	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi					
9.	Saya measa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
Kesadaran Bekerja						
10.	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
11.	Saya sadar pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab saya sebagai pegawai					
Tanggung Jawab						
12.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya selesaikan					
13.	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

3. Karakteristik Pekerjaan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Keanekaragaman Keterampilan						
1.	Saya memiliki beberapa skill dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar job desk saya					
Identitas Tugas						
3.	Saya dapat memahami tugas yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya mampu mendahulukan pekerjaan yang penting untuk saya selesaikan					
Arti Tugas						
5.	Saya memahami akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan					
6.	Saya mengerti keterampilan, pemahaman, dan penugasan tugas yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Otonomi						
7.	Saya memahami akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya mengerti keterampilan, pemahaman, dan penugasan tugas yang dimiliki pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Umpan Balik						
9.	Saya mendapatkan reward dari beberapa pekerjaan yang dapat saya selesaikan tepat waktu					
10.	Saya terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan datang					

4. Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kinera						
1.	Saya bekerja sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
Penghargaan						
3.	Perusahaan selalu memberikan reward atas prestasi yang dicapai pegawai					
4.	Saya merasa merupakan bagian dari perusahaan					
Tantangan						
5.	Tidak terlalu diawasi dalam bekerja membuat saya leluasa dalam melaukan tugas yang diberikan					
6.	Skill saya bertambah dan berkembang ketika saya mendapat tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru					
Tanggung Jawab						
7.	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap kegiatan yang ada					
8.	Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan saya menjadikan dorongan motivasi saya dalam melakukan pekerjaan yang saya terima					
Pengembangan						
9.	Saya merasa puas terhadap jenjang karir yang diberikan perusahaan					
10.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat membuat saya lebih berkembang					
Keterlibatan						
11.	Saya ikut andil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
12.	Saya selalu mengikuti setiap kegiatan yang ada pada perusahaan					
Kesempatan						
13.	Jenjang karir yang jelas membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan					
14.	Bonus dan reward membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan					

Frequencies Kinerja (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	0	1	2	3	4	5	L_Y
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9	3.8	3.9	3.8	3.8	4.0	3.9	4.0	3.8	4.0	4.3	4.4	4.2	4.0	4.4	39.33
Std. Error of Mean		.12	.12	.10	.11	.12	.11	.11	.09	.10	.09	.08	.07	.09	.09	.07	.594
Median		4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	39.50
Mode		5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40
Std. Deviation		1.2	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.1	.92	1.0	.93	.80	.76	.92	.93	.77	5.818
Variance		1.4	1.4	.99	1.2	1.4	1.1	1.3	.84	1.0	.87	.65	.58	.85	.87	.60	33.84
Range		84	10	9	55	03	77	13	7	31	3	2	2	7	4	0	6
Minimum		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	26
Maximum		1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	24
Sum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
		374	370	381	365	371	388	379	391	370	387	418	424	411	385	422	3776

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	6.3	6.3	6.3
	TS	9	9.4	9.4	15.6
	KS	13	13.5	13.5	29.2
	S	29	30.2	30.2	59.4
	SS	39	40.6	40.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	15	15.6	15.6	18.8
	KS	12	12.5	12.5	31.3
	S	29	30.2	30.2	61.5
	SS	37	38.5	38.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	6	6.3	6.3	8.3
	KS	19	19.8	19.8	28.1
	S	35	36.5	36.5	64.6
	SS	34	35.4	35.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	7	7.3	7.3	12.5
	KS	20	20.8	20.8	33.3
	S	34	35.4	35.4	68.8
	SS	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	13	13.5	13.5	17.7
	KS	11	11.5	11.5	29.2
	S	32	33.3	33.3	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	6	6.3	6.3	10.4
	KS	12	12.5	12.5	22.9
	S	34	35.4	35.4	58.3
	SS	40	41.7	41.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	12	12.5	12.5	15.6
	KS	11	11.5	11.5	27.1
	S	31	32.3	32.3	59.4
	SS	39	40.6	40.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7.3	7.3	7.3
	KS	16	16.7	16.7	24.0
	S	36	37.5	37.5	61.5
	SS	37	38.5	38.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.3	7.3	8.3
	KS	30	31.3	31.3	39.6
	S	25	26.0	26.0	65.6
	SS	33	34.4	34.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.2	5.2	6.3
	KS	19	19.8	19.8	26.0
	S	36	37.5	37.5	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	17	17.7	17.7	18.8
	S	25	26.0	26.0	44.8
	SS	53	55.2	55.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	13	13.5	13.5	14.6
	S	27	28.1	28.1	42.7
	SS	55	57.3	57.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.2	5.2	5.2
	KS	16	16.7	16.7	21.9
	S	22	22.9	22.9	44.8
	SS	53	55.2	55.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.3	6.3	6.3
	KS	23	24.0	24.0	30.2
	S	31	32.3	32.3	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	KS	14	14.6	14.6	15.6
	S	27	28.1	28.1	43.8
	SS	54	56.3	56.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

TOTAL_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.0	1.0	1.0
	29	1	1.0	1.0	2.1
	30	3	3.1	3.1	5.2
	31	2	2.1	2.1	7.3
	32	1	1.0	1.0	8.3
	33	9	9.4	9.4	17.7
	34	6	6.3	6.3	24.0
	35	3	3.1	3.1	27.1
	36	9	9.4	9.4	36.5
	37	6	6.3	6.3	42.7
	38	2	2.1	2.1	44.8
	39	5	5.2	5.2	50.0
	40	11	11.5	11.5	61.5
	41	8	8.3	8.3	69.8
	42	3	3.1	3.1	72.9
	44	5	5.2	5.2	78.1
	45	2	2.1	2.1	80.2
	46	5	5.2	5.2	85.4
	47	3	3.1	3.1	88.5
	48	3	3.1	3.1	91.7
	49	3	3.1	3.1	94.8
	50	5	5.2	5.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
 X1.12 X1.13 X1.14

TOTAL_X1

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies X1. (Disiplin Kerja)

		Statistics														TOT
		X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	AL_X
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.17	3.81	3.82	3.82	3.83	3.95	3.90	3.98	3.95	3.80	3.82	3.94	3.81	3.82	54.43
	Std. Error of Mean	.105	.129	.121	.114	.117	.110	.105	.118	.113	.111	.120	.110	.121	.121	.962
	Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	54.50
	Mode	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	70
	Std. Deviation	1.033	1.217	1.118	1.114	1.117	1.031	1.031	1.151	1.117	1.117	1.117	1.031	1.117	1.117	9.425
	Variance	1.067	1.601	1.430	1.241	1.338	1.103	1.063	1.324	1.247	1.300	1.430	1.103	1.338	1.430	88.837
	Range	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
	Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
	Sum	400	366	367	367	368	379	374	382	379	365	367	378	366	367	5225

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	2	2.1	2.1	6.3
	KS	14	14.6	14.6	20.8
	S	30	31.3	31.3	52.1
	SS	46	47.9	47.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	8.3	8.3	8.3
	TS	7	7.3	7.3	15.6
	KS	18	18.8	18.8	34.4
	S	25	26.0	26.0	60.4
	SS	38	39.6	39.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	10	10.4	10.4	15.6
	KS	17	17.7	17.7	33.3
	S	29	30.2	30.2	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	9	9.4	9.4	13.5
	KS	18	18.8	18.8	32.3
	S	34	35.4	35.4	67.7
	SS	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	7	7.3	7.3	12.5
	KS	21	21.9	21.9	34.4
	S	29	30.2	30.2	64.6
	SS	34	35.4	35.4	100.0

Total	96	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	8	8.3	8.3	11.5
	KS	16	16.7	16.7	28.1
	S	33	34.4	34.4	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	6	6.3	6.3	9.4
	KS	20	20.8	20.8	30.2
	S	36	37.5	37.5	67.7
	SS	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	9	9.4	9.4	12.5
	KS	19	19.8	19.8	32.3
	S	21	21.9	21.9	54.2
	SS	44	45.8	45.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	9	9.4	9.4	13.5
	KS	10	10.4	10.4	24.0
	S	38	39.6	39.6	63.5

SS	35	36.5	36.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.3	7.3	7.3
	TS	6	6.3	6.3	13.5
	KS	16	16.7	16.7	30.2
	S	37	38.5	38.5	68.8
	SS	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	10	10.4	10.4	15.6
	KS	17	17.7	17.7	33.3
	S	29	30.2	30.2	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	8	8.3	8.3	11.5
	KS	16	16.7	16.7	28.1
	S	34	35.4	35.4	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	10	10.4	10.4	15.6
	KS	17	17.7	17.7	33.3

	S	30	31.3	31.3	64.6
	SS	34	35.4	35.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.2	5.2	5.2
	TS	10	10.4	10.4	15.6
	KS	17	17.7	17.7	33.3
	S	29	30.2	30.2	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

TOTAL_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1.0	1.0	1.0
	29	1	1.0	1.0	2.1
	36	1	1.0	1.0	3.1
	37	2	2.1	2.1	5.2
	38	1	1.0	1.0	6.3
	41	4	4.2	4.2	10.4
	42	3	3.1	3.1	13.5
	44	1	1.0	1.0	14.6
	46	2	2.1	2.1	16.7
	48	4	4.2	4.2	20.8
	49	5	5.2	5.2	26.0
	50	7	7.3	7.3	33.3
	51	7	7.3	7.3	40.6
	52	3	3.1	3.1	43.8
	53	3	3.1	3.1	46.9
	54	3	3.1	3.1	50.0
	55	1	1.0	1.0	51.0
	56	4	4.2	4.2	55.2
	57	6	6.3	6.3	61.5
	58	4	4.2	4.2	65.6
	59	4	4.2	4.2	69.8
	60	5	5.2	5.2	75.0
	61	5	5.2	5.2	80.2
	62	2	2.1	2.1	82.3
	63	2	2.1	2.1	84.4
	64	1	1.0	1.0	85.4
	65	1	1.0	1.0	86.5
	67	2	2.1	2.1	88.5
	68	1	1.0	1.0	89.6
	69	2	2.1	2.1	91.7
	70	8	8.3	8.3	100.0

Total	96	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Frequencies X2. (Karakteristik Pekerjaan)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	TOTAL _X2
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.97	3.73	4.09	3.95	4.02	3.90	4.07	3.94	3.80	3.79	39.26
Std. Error of Mean		.113	.119	.097	.101	.102	.099	.095	.099	.121	.108	.596
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	39.00
Mode		5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	39
Std. Deviation		1.109	1.165	.952	.988	.995	.968	.932	.971	1.184	1.055	5.840
Variance		1.231	1.357	.907	.976	.989	.936	.868	.943	1.403	1.114	34.110
Range		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	27
Minimum		1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	23
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		381	358	393	379	386	374	391	378	365	364	3769

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	10	10.4	10.4	13.5
	KS	12	12.5	12.5	26.0
	S	33	34.4	34.4	60.4
	SS	38	39.6	39.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	14	14.6	14.6	18.8
	KS	15	15.6	15.6	34.4
	S	34	35.4	35.4	69.8
	SS	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	2	2.1	2.1	4.2
	KS	21	21.9	21.9	26.0
	S	31	32.3	32.3	58.3
	SS	40	41.7	41.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.3	8.3	8.3
	KS	25	26.0	26.0	34.4
	S	27	28.1	28.1	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.3	8.3	8.3
	KS	22	22.9	22.9	31.3
	S	26	27.1	27.1	58.3
	SS	40	41.7	41.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	5	5.2	5.2	7.3
	KS	23	24.0	24.0	31.3
	S	37	38.5	38.5	69.8
	SS	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.2	5.2	6.3
	KS	17	17.7	17.7	24.0
	S	36	37.5	37.5	61.5
	SS	37	38.5	38.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.3	6.3	7.3
	KS	24	25.0	25.0	32.3
	S	32	33.3	33.3	65.6
	SS	33	34.4	34.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	6.3	6.3	6.3
	TS	8	8.3	8.3	14.6
	KS	18	18.8	18.8	33.3
	S	31	32.3	32.3	65.6
	SS	33	34.4	34.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	10	10.4	10.4	12.5
	KS	23	24.0	24.0	36.5
	S	32	33.3	33.3	69.8
	SS	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

TOTAL_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1.0	1.0	1.0
	28	2	2.1	2.1	3.1
	29	1	1.0	1.0	4.2
	30	3	3.1	3.1	7.3
	31	1	1.0	1.0	8.3
	32	4	4.2	4.2	12.5
	33	1	1.0	1.0	13.5
	34	6	6.3	6.3	19.8
	35	4	4.2	4.2	24.0
	36	7	7.3	7.3	31.3
	37	6	6.3	6.3	37.5
	38	7	7.3	7.3	44.8
	39	11	11.5	11.5	56.3
	40	9	9.4	9.4	65.6
	41	5	5.2	5.2	70.8
	42	1	1.0	1.0	71.9
	43	3	3.1	3.1	75.0
	44	6	6.3	6.3	81.3
	45	3	3.1	3.1	84.4
	46	2	2.1	2.1	86.5
47	3	3.1	3.1	89.6	
49	2	2.1	2.1	91.7	
50	8	8.3	8.3	100.0	
Total		96	100.0	100.0	

Frequencies X3. (Motivasi)

Statistics

		x3.	TOTA													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	L_X3
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Missi ng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.9	3.8	3.9	4.1	3.9	4.1	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	4.0	3.8	55.71
	Std. Error of Mean	.11	.10	.11	.09	.10	.10	.10	.10	.10	.11	.10	.09	.09	.10	.704
	Median	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	54.00
	Mode	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	50
	Std. Deviation	1.1	1.0	1.0	.92	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	.99	.96	.91	1.0	6.902
	Variance	1.3	1.1	1.1	.85	1.1	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2	.98	.92	.82	1.0	47.64
	Range	55	08	68	2	00	79	83	20	00	65	8	8	9	31	0
	Minimum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	30
	Maximum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39
	Sum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
		379	365	383	394	377	396	387	387	391	375	380	375	389	370	5348

Frequency Table

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	3.1	3.1	3.1

TS	10	10.4	10.4	13.5
KS	19	19.8	19.8	33.3
S	21	21.9	21.9	55.2
SS	43	44.8	44.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	6	6.3	6.3	10.4
	KS	22	22.9	22.9	33.3
	S	37	38.5	38.5	71.9
	SS	27	28.1	28.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	6	6.3	6.3	9.4
	KS	20	20.8	20.8	30.2
	S	27	28.1	28.1	58.3
	SS	40	41.7	41.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.2	5.2	6.3
	KS	15	15.6	15.6	21.9
	S	37	38.5	38.5	60.4

	SS	38	39.6	39.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	10	10.4	10.4	11.5
	KS	20	20.8	20.8	32.3
	S	29	30.2	30.2	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	6	6.3	6.3	9.4
	KS	10	10.4	10.4	19.8
	S	34	35.4	35.4	55.2
	SS	43	44.8	44.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	4	4.2	4.2	7.3
	KS	20	20.8	20.8	28.1
	S	29	30.2	30.2	58.3
	SS	40	41.7	41.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	7	7.3	7.3	9.4

KS	14	14.6	14.6	24.0
S	36	37.5	37.5	61.5
SS	37	38.5	38.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

x3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.1	3.1	3.1
	TS	5	5.2	5.2	8.3
	KS	16	16.7	16.7	25.0
	S	30	31.3	31.3	56.3
	SS	42	43.8	43.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.2	4.2	4.2
	TS	8	8.3	8.3	12.5
	KS	17	17.7	17.7	30.2
	S	31	32.3	32.3	62.5
	SS	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	6	6.3	6.3	8.3
	KS	19	19.8	19.8	28.1
	S	36	37.5	37.5	65.6
	SS	33	34.4	34.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	5	5.2	5.2	7.3

	KS	22	22.9	22.9	30.2
	S	38	39.6	39.6	69.8
	SS	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7.3	7.3	7.3
	KS	16	16.7	16.7	24.0
	S	38	39.6	39.6	63.5
	SS	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

x3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.3	7.3	8.3
	KS	30	31.3	31.3	39.6
	S	25	26.0	26.0	65.6
	SS	33	34.4	34.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

TOTAL_X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	1.0	1.0	1.0
	42	2	2.1	2.1	3.1
	45	1	1.0	1.0	4.2
	46	2	2.1	2.1	6.3
	47	1	1.0	1.0	7.3
	48	1	1.0	1.0	8.3
	49	7	7.3	7.3	15.6
	50	10	10.4	10.4	26.0
	51	3	3.1	3.1	29.2
	52	7	7.3	7.3	36.5
	53	9	9.4	9.4	45.8
	54	5	5.2	5.2	51.0
	55	6	6.3	6.3	57.3

56	5	5.2	5.2	62.5
57	1	1.0	1.0	63.5
58	4	4.2	4.2	67.7
59	3	3.1	3.1	70.8
60	4	4.2	4.2	75.0
61	2	2.1	2.1	77.1
62	2	2.1	2.1	79.2
63	3	3.1	3.1	82.3
64	2	2.1	2.1	84.4
65	2	2.1	2.1	86.5
66	3	3.1	3.1	89.6
67	4	4.2	4.2	93.8
68	3	3.1	3.1	96.9
69	3	3.1	3.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 369 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : M. Choky Oktalion S
N P M : 1805160092
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PD.Pasar

Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2130/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/1/2022

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 29/1/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M Chocky Oktalion S
NPM : 1805160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Belum Maksimalnya Disiplin Kerja Karyawan.
 2. Perbedaan Karakteristik Setiap Karyawan Yang Terkadang Dapat Mengganggu Jalannya Pekerjaan.
 3. Kinerja Karyawan Yang Masih Belum Sesuai Dengan Apa Yang Di Harapkan Perusahaan
+ motivasi
- Rencana Judul :
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Karakteristik Pekerjaan Melalui Disiplin Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(M Chocky Oktalion S)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mulhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2130/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/1/2022

Nama Mahasiswa : M Chocky Oktalion S
NPM : 1805160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 29/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dody Salden Chandra, SE., MM *30/1/2022*

Judul Disetujui**):
Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan PD Pasar

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *16 Februari 2022*

Dosen Pembimbing

(Dody Salden Chandra)

Keterangan:
*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi
**) Dasi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mendengar surat ini agar diperhatikan
aspek dan keagungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 369 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan Cq.Pd Pasar Kota Medan
Jln.Pasar No.1 A Lt 2 Sentral Pasar
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : M. Choky Oktalion S
Npm : 1805160092
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PD.Pasar

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693

E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/340 /Balitbang/2022

Dasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan telah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 369/II.3-AU/UMSU-05/E/2022. Tanggal: Februari 2022. Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi penelitian Kepada :

Nama : M.Choky Oktalion S.
NPM : 1805160092.
Program Studi : Manajemen.
Lokasi : PD.Pasar Kota Medan.
Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PD.Pasar".
Lamanya : 2 (Dua) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil Penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 25 Februari 2021

a.n.Kepala Balitbang Kota Medan

Sekretaris,



Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN

PENDINA TK I

NIP. 196612081986032002

Tempat :

Walikota Medan, (sebagai Laporan).

Direktur Utama PD.Pasar Kota Medan.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Arsip.

PEMERINTAH KOTA MEDAN
BERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KOTA MEDAN



Alamat: R. R. No. 1-A Telp. (061) 4567794 – 4575776 – Fax. (061) 4567249 Pasar Petisah Lantai III
Medan – 20212

Medan, 10 Maret 2022

Nomor : 070 / J289 / PDPKM / 2022
: Izin Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di –
Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian atas nama sebagai berikut :

No	N A M A	NIM	Ket
1.	M. Choky Oktalion S	1805160092	

Dengan ini Direksi PUD Pasar Kota Medan memberikan Izin kepada Mahasiswa/i Saudara untuk melaksanakan Penelitian di PUD. Pasar Kota Medan dengan ketentuan sebagai berikut :

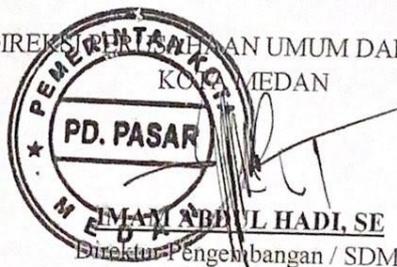
Dalam melaksanakan Penelitian Mahasiswa/i harus tunduk dan taat kepada Peraturan dan Ketentuan yang berlaku di PUD. Pasar Kota Medan.

Dalam penulisan Laporan Mahasiswa/i terus bekerjasama dengan Pegawai PUD. Pasar Kota Medan agar tidak terjadi kesalahan data.

Pelaksanaan Penelitian tersebut dilaksanakan selama 2 (dua) bulan sejak Tanggal Surat ini diterbitkan.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya

DIREKSI BERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR
KOTA MEDAN



IMANI ABDUL HADI, SE
Direktur Pengembangan / SDM



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2723/II 3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**
Medan, 16 Shafar 1444 H
13 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Pd Pasar Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **M. Choky Oktalion S**
N P M : **1805160092**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No : 070/1763/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Keterangan Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/340/Balitbang/2022. Tanggal: 25 Februari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : M.Choky Oktalion S.
NPM : 1805160092.
Program Studi : Manajemen.
Lokasi : PD Pasar Kota Medan.
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PD Pasar".
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di PD Pasar Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 September 2022

a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

Dra. STI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA Tk. I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No : 070/1763/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Keterangan Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/340/Balitbang/2022. Tanggal: 25 Februari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : M.Choky Oktalion S.
NPM : 1805160092.
Program Studi : Manajemen.
Lokasi : PD Pasar Kota Medan.
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PD Pasar".
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di PD Pasar Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 September 2022

a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

DESA STIT MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA Tk. I
NIP. 19664208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.