

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Oleh:

Nama : Rodiyah
NIM : 1900861201096
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

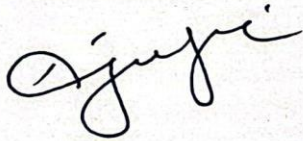
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa proposal skripsi sebagai berikut:

Nama : Rodiyah
NIM : 1900861201096
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan
Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi
Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diujikan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi Maret 2023

Pembimbing I



Dr. H. Sayid Syekh, M. Si

Pembimbing II



Ubaidillah, S.E., M.M

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



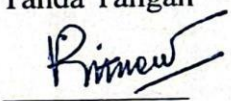

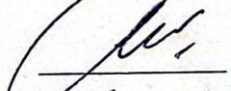
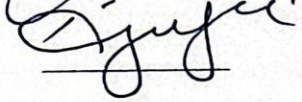
Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :


Hari : Jum'at
Tanggal : 09 Juni 2023
Jam : 14.00 -16.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Panitia Penguji

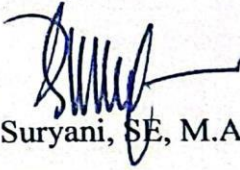
No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Osrita Hapsara, S.E.,M.M.	Ketua	
2.	Ubaidillah, S.E., M.M	Sekretaris	
3.	Muhammad Emil, S.E.,M.M	Penguji Utama	
4.	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh :

Ketua Program
Studi Manajemen


Hana Tamara Putri SE.MM

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak,CA,CMA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : Rodiyah
NIM : 1900861201096
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen
DOSEN PEMBIMBING : Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si
Ubaidillah, S.E., M.M

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di
Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini karya orisinil bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun .

Jambi, Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Rodiyah
NIM 1900861201096

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wasyukurilah, penulis panjatkan Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi”. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, petunjuk, dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Heri, MBA., selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari
- 2) Ibu Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.AK. AC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
- 3) Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
- 4) Bapak Dr. H. Saiyid Syeikh, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Ubaidillah, S.E., M.M selaku pembimbing II yang selalu bersedia memberikan waktu dan tenaganya dalam membimbing untuk menyelesaikan tesis ini
- 5) Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Universitas Batanghari yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan motivasi kepada penulis selama perkuliahan
- 6) Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari

- 7) Kedua Orang tua yang tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi serta kasih sayang yang tiada henti dan tak terbatas, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik
- 8) Teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019 terimakasih atas kebersamaan kita selama menimba ilmu dengan suasana keakraban dan keseriusan dalam menggapai gelar sarjana

Ucapan terimakasih penulis sampaikan juga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga bantuan, bimbingan, arahan, dan petunjuk Bapak dan ibu serta rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Dalm tulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Jambi, Juni 2023

Penulis



Rodiyah

ABSTRAK

Rodiyah. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Skripsi., Program Studi Manajaemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Pembimbing (I) Dr. H. Saiyid Sheikh, SE.,M.Si and (II) Ubaidillah S.E., M.M.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh disiplin kerja dan karakteristk pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi; dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh disiplin kerja dan karakteristk pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan sampel penelitian adalah populasi itu sendiri yakni 97 orang pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan sensus. Data yang dikumpulkan berupa angket dengan menggunakan skala likert (*Likert's Summated Rentang*). Untuk menjawab tujuan penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara keseluruhan analisis deskriptif ditemukan bahwa disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki skor masing-masing sebesar 3786; 3315; dan 4007 yang masuk dalam kategori baik. 2) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,035 > 1,985$) dan untuk variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,836 > 1,985$); 3) secara simultan disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,164 > 3,090$), dengan sumbangsih variable bebas dalam model ini ditunjukkan R^2 mampu menjelaskan sebesar 8,10% variasi variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

Rodiyah. 2023. *The Effect of Work discipline and Job Characteristics on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province*. Thesis., Management Study Program, Faculty of Economics, University of Batanghari. Advisor (I) Dr. H. Saiyid Sheikh, SE.,M.Si and (II) Ubaidillah S.E., M.M.

Keywords: *Work discipline, Job Characteristics, and Employee Performance*

This study aims to: 1) To find out and analyze work discipline, job characteristics and employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province; 2) To find out and analyze the influence of work discipline and job characteristics partially on employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province; and 3) to find out and analyze the magnitude of the effect of work discipline and job characteristics simultaneously on employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province.

The method used in this research is descriptive quantitative method with the research sample being the population itself, namely 97 employees at the Regional Inspectorate of Jambi Province, so the entire population is taken as a sample or by census. The data collected was in the form of a questionnaire using a Likert scale (Likert's Summated Range). To answer the research objectives, researchers used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) Overall, the descriptive analysis found that work discipline, job characteristics, and employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province each had a score of 3786; 3315; and 4007 which fall into the good category. 2) partially there is no significant effect of work discipline on employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province because the value of $t_{count} < t_{table}$ ($-0.035 > 1.985$) and for the job characteristics variable shows that there is a significant influence on employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province, because $t_{count} > t_{table}$ ($2.836 > 1.985$); 3) simultaneously work discipline and job characteristics have a significant influence on employee performance at the Regional Inspectorate of Jambi Province, because the $F_{count} > F_{table}$ ($4.164 > 3.090$), with the contribution of the independent variables in this model it is shown that R^2 is able to explain 8.10 % variation of dependent variable. While the remaining 91.9% is influenced or explained by other variables not included in this research model.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHANSURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR GAMBAR	1
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Konsep Manajemen	15
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.2 Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Konsep Disiplin kerja	20
2.1.3.1 Definisi Disiplin kerja	20
2.1.3.2 Tujuan Disiplin kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja	23

2.1.3.4 Pengukuran Disiplin kerja	25
2.1.4 Konsep Karakteristik Pekerjaan	26
2.1.4.1 Definisi Karakteristik Pekerjaan	26
2.1.4.2 Model Karakteristik Pekerjaan	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan	28
2.1.4.4 Pengukuran Karakteristik Pekerjaan	30
2.1.5 Konsep Kinerja Pegawai	32
2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai	32
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	34
2.1.5.3 Pengukuran Kinerja Pegawai	36
2.2 Hubungan Antar Variabel	52
2.2.1 Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	39
2.2.2 Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai	40
2.3 Penelitian terdahulu.....	41
2.4 Kerangka Pemikiran	42
2.5 Hipotesis	43
2.6 Metode Penelitian yang Digunakan	44
2.7 Jenis dan Sumber Data.....	44
2.8 Populasi dan Sampel	45
2.9 Skala Pengukuran	46
2.10 Metode Pengumpulan Data	46
2.11 Teknik Analisis Data.....	47
2.11.1 Uji Coba Instrumen	47
2.11.1.1 Uji Validitas	47
2.11.1.2 Uji Reliabilitas	47
2.11.2 Uji Analisis Deskriptif	48
2.11.3 Uji Asumsi Klasik	50
2.11.3.1 Uji Normalitas	50
2.11.3.2 Uji Homogenitas	51
2.11.3.3 Uji Multikolinieritas	51
2.11.3.4 Uji Heteroskedastisitas	52

2.11.4 Analisis Regresi Berganda	52
2.11.5 Uji Hipotesis	53
2.11.5.1 Uji F (Simultan).....	53
2.11.5.2 Uji t (Parsial)	54
2.11.5.3 Koefesien Determinasi	54
2.11 Operasional Variabel.....	54

BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR KECAMATAN

3.1 Sejarah Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.....	56
3.2 Visi dan Misi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi	58
3.3 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	60
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	63
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	64
4.2.1 Hasil Uji Validitas	65
4.2.1.1 Validitas Variabel Disiplin kerja (X1).....	65
4.2.1.2 Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2).....	66
4.2.1.3 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	68
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.3 Hasil Penelitian	69
4.3.1 Hasil Deskriptif Penelitian.....	69
4.3.1.1 Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X).....	69
4.3.1.2 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2).....	72
4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74

4.3.2 Hasil Analisis Asumsi Klasik.....	76
4.3.2.1 Analisis Uji Normalitas	76
4.3.2.2 Analisis Uji Homogenitas	78
4.3.2.3 Analisis Uji Multikolinieritas	89
4.3.2.4 Analisis Uji Heteroskedastisitas	80
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.4.1 Analisis Uji t.....	83
4.4.2 Analisis Uji F	85
4.4.2 Analisis Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	86
4.5 Analisis Dan Pembahasan.....	87
4.5.1 Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	87
4.5.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	89
4.5.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	91
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.	Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Tahun 2017-2021	3
2.	Data Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2017-2021	4
3.	Karakteristik Pekerjaan Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi	7
4.	Data Persentase Jumlah Kegiatan yang Menjadi Target dan Realisasinya Pada Inspektora Daerah Provinsi Jambi Tahun 2017-2021	9
5.	Penelitian Terdahulu	41
6.	Populasi Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.....	45
7.	Kriteria Penilaian Deskriptif	49
8.	Rentang Pengklasifikasian Disiplin kerja	49
9.	Rentang Pengklasifikasian Karakteristik Pekerjaan	50
10.	Rentang Pengklasifikasian Kinerja Pegawai.....	50
11.	Operasional Variabel.....	55
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	63
16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
17.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin kerja (X1)	65
18.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2).....	66
19.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	67
20.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	69
21.	Hasil Uji Analisis Deskriptif Disiplin kerja (X1)	70
22.	Hasil Uji Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan (X2).....	72
23.	Hasil Uji Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	74
24.	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	77
25.	Hasil Uji Homogenitas	78
26.	Hasil Uji Multikolinieritas	99

27.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
28.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	83
29.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
30.	Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	86



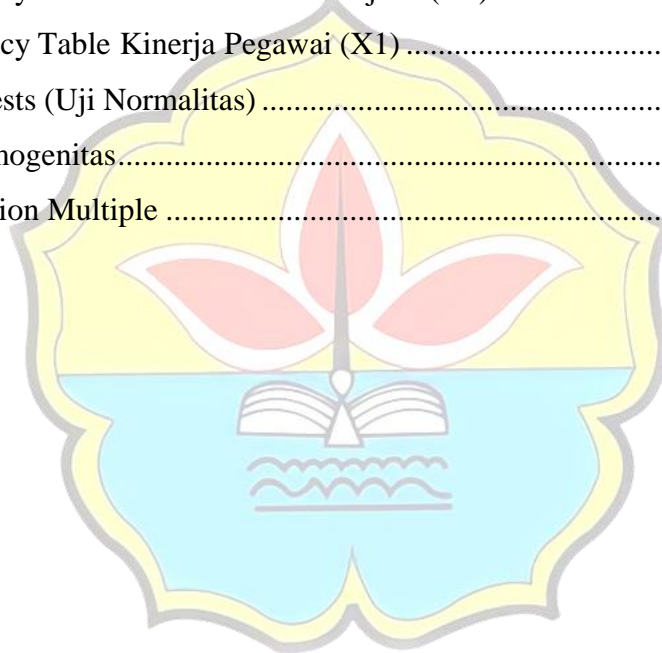
DAFTAR GAMBAR

Bagan	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	43
2.	Struktur Organisasi Inspektoat Daerah Provinsi Jambi.....	59
3.	Normalitas P-Plot	77
4.	Scatterplot uji Heteroskedastisitas.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
1.	Kuisisioner	100
2.	Validity and Realibility Disiplin kerja (X1)	106
3.	Validity and Realibility Karakteristik Pekerjaan (X2)	107
4.	Validity and Reliability Kinerja Pegawai (Y).....	108
5.	Frequency Table Disiplin kerja (X1).....	109
6.	Frequency Table Karakteristik Pekerjaan (X2)	111
7.	Frequency Table Kinerja Pegawai (X1)	113
8.	NPar Tests (Uji Normalitas)	116
9.	Uji Homogenitas.....	117
10.	Regression Multiple	118



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini, perusahaan atau intansi akan berusaha dalam meningkatkan kualitasnya dan saling menciptakan keunggulan dari usaha yang dilakukanya. Hal ini menuntut agar perusahaan atau intansi mampu bertahan, menjaga keberlangsungan usahanya dan menunjukkan eksistensi yang baik dari usaha yang dijalani. Keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan atau intansi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau intansi tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan atau intansi karena, keberhasilan dari suatu perusahaan atau intansi dalam mencapai tujuan itu tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki.

Pegawai sebagai sumberdaya manusia di suatu intansi dapat dilihat kualitasnya dari kedisiplinan mereka dalam bekerja. Pegawai yang berkualitas dapat diperoleh dari penerapan disiplin yang baik. Sebagaimana pendapat dari Singodimejo (dalam Sutrisno, 2012:89) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pegawai yang disiplin akan memiliki kualitas kerja yang baik pula karena dengan disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai.

Pelayanan terbaik kepada pegawai merupakan salah satu tujuan dari suatu instansi untuk mencapai produktivitas dan pelayanan yang maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kedisiplinan. Menurut Purnawati et al., (2022) disiplin kerja yaitu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja untuk mengubah perilaku mereka, mematuhi undangundang dan peraturan resmi, dan menginformasikan kepada semua perusahaan bahwa mereka bersedia membayar. Suatu peringatan tidak dapat ditegakkan jika sifat peringatan itu semata-mata didasarkan pada rasa takut (Daryanto & Suryanto, 2022). Ada hubungan dan aturan yang harus diikuti, untuk mendisiplinkan para pegawai.

Para pegawai yang disiplin tentu akan memahami karakteristik dari pekerjaan yang ditugaskan pada mereka. Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan disiplin kerja karyawan juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Frismandiri, 2007).

Berdasarkan observasi pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jambi ditemukan beberapa masalah terkait dengan kedisiplinan, karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Adapun hasil observasi awal yang diperoleh terkait kedisiplinan yang dilihat dari tingkat kehadiran absensi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir yaitu tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Tahun 2017 -2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran (%)	Keterlambatan (%)	Pulang Cepat
2017	92	11,11%	18,67%	8,33%
2018	98	19,35%	22,58%	12,90%
2019	94	20,83%	25,00%	15,00%
2020	95	22,22%	26,67%	17,04%
2021	97	23,03%	27,27%	18,18%

Sumber: Data dari Inspektorat Daerah Provinsi Jambi 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi absensi setiap tahun selama lima tahun belakangan mengindikasikan persentase ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi pada tahun 2017 sampai tahun 2021 terjadi kenaikan persentase setiap tahunnya. Kenaikan persentase tiap tahun untuk ketidakhadiran pegawai yang paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yakni sebesar 23,03% demikian juga untuk keterlambatan sebesar 27,27% dan pulang cepat sebesar 18,18%. Hal ini dapat menjadi patokan untuk melihat disiplin kerja dari para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat dari pegawainya, mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pegawai masih rendah.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya kedisiplinan dari pegawai itu sendiri dalam memahami karakteristik dari pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Karakteristik pekerjaan diberikan kepada pegawai yang harus mumpuni dibidangnya tanpa membedakan jenis kelamin atau usia dari para pegawai itu sendiri. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan atau instansi harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dari para pegawainya. Karakteristik pekerjaan sangat berhubungan dengan kinerja para

pegawai, karena seseorang yang memahami karakteristik pekerjaannya dalam menjalankan pekerjaannya akan memiliki komitmen kerja dimana mereka bekerja dengan begitu mereka akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi dan kinerja yang semakin baik. Semakin banyak jumlah pegawai yang memahami karakteristik pekerjaannya dalam bekerja, maka kinerja pegawaipun akan menjadi lebih baik. Adapun jumlah pegawai yang dimiliki Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dalam kurun waktu lima tahun terakhir dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Data Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi
Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Total Pegawai	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin			
			Laki-Laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
1	2017	92	54	20,61	38	17,76
2	2018	98	58	22,14	40	18,69
3	2019	94	51	19,47	43	20,09
4	2020	95	50	19,08	45	21,03
5	2021	97	49	18,70	48	22,43
	Jumlah Total		262	100	214	100

Sumber: Data dari Inspektorat Daerah Provinsi Jambi 2021

Dari data tersebut diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki pegawai yang jumlahnya berfluktuasi setiap tahunnya dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Sedangkan untuk pegawai perempuan di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Seperti dapat dilihat data pegawai laki-laki pada tahun 2017 berjumlah 54 orang atau 20,61% dan pegawai perempuan berjumlah 38 orang atau 17,76%. Pada

tahun 2018 pegawai laki-laki mengalami peningkatan jumlah pegawai menjadi 58 orang atau 22,14%, sama halnya dengan pegawai perempuan yang mengalami peningkatan jumlah pegawai menjadi 40 orang atau 18,69%. Di tahun 2019 jumlah pegawai laki-laki Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 51 orang atau 19,47% dan jumlah pegawai perempuan mengalami peningkatan dengan jumlah 43 orang atau 20,09%.

Selanjutnya di tahun 2020 pegawai laki-laki Inspektorat Daerah Provinsi Jambi kembali mengalami penurunan dengan jumlah 50 orang atau 19,08% dan pegawai perempuan kembali mengalami peningkatan dengan jumlah 45 orang atau 21,03%. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah pegawai laki-laki juga mengalami penurunan dengan jumlah 49 orang atau 18,70% dan pegawai perempuan kembali mengalami peningkatan jumlah pegawai sebesar 48 orang atau 22,43%. Berfluktuasinya jumlah pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dari tahun 2017-2021 disebabkan karena adanya pegawai pindah tugas ke daerah lain, adanya pegawai memasuki masa pensiun dan ada juga pegawai yang meninggal dunia.

Jumlah pegawai dapat menentukan tercapainya tujuan intansi yang tepat sasaran, jika pegawai memahami karakteristik pekerjaan di tempat mereka bekerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pekerjaan memerlukan interaksi antara pegawai dengan rekan kerja yang lainnya dan juga interaksi antara pegawai dengan dan atasan. Selain itu, dalam melakukan pekerjaan di dalam suatu perusahaan atau intansi harus mengikuti aturan, kebijakan, dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu SDM di dalam perusahaan atau intansi perlu dilakukan pengelolaan secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan atau instansi dengan cara meningkatkan kinerja mereka melalui kedisiplinan dan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian pegawai.

Inspektorat Daerah Provinsi Jambi merupakan Salah satu instansi milik pemerintah, dimana instansi tersebut bertugas untuk melayani kepentingan publik. Permasalahan tentang disiplin dan karakteristik pekerjaan yang telah dipaparkan sebelumnya, tentunya akan berdampak pada kinerja dari instansi itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dan karakteristik pekerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan Hackman dan Oldham (1980) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik yang ada dalam pekerjaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan Robbins et.al (2006) menyatakan bahwa selain karakteristik pekerjaan besaran dan arah hubungan disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu perbedaan individual misalnya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan faktor situasional, seperti lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, kebutuhan dan lain sebagainya.

Saat ini Inspektorat Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani public dari segi administrative untuk pengadaan kebutuhan instansi-instansi pemerintah yang ada di Provinsi Jambi baik Kota maupun daerah. Agar tujuan dari instansi pemerintah Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien maka dibutuhkan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas akan menjadi penggerak dan penentu jalannya instansi tersebut. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan

kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.

Adapun survey awal untuk mengetahui kondisi karakteristik pekerjaan pada 20 orang pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi peneliti menyebarkan kuisisioner pernyataan untuk mengetahui kondisi awal tentang karakteristik pekerjaan di instansi tersebut dengan melihat *Skill Variety* (keragaman keterampilan), *Task Identity* (jati diri tugas), *Autonomy* (otonomi), *Task Significance* (tugas yang penting) dan *Feedback* (umpan balik) dengan hasil survey awal sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Pekerjaan Pegawai
Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

No	Uraian	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	Skill Variety (keragaman keterampilan)	5	25%	Kurang Baik
2	Task Identity (jati diri tugas),	5	25%	Kurang Baik
3	Autonomy (otonomi),	4	20%	
4	Task Significance (tugas yang penting)	3	15%	Kurang Baik
5	Feedback (umpan balik)	3	15%	Kurang Baik
	Jumlah	20	100%	

Sumber: Diolah Sendiri Tahun 2021

Dari survey awal mengenai karakteristik pekerjaan yang telah dilakukan kepada 20 orang pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dikategorikan kurang baik dengan pernyataan mengenai *Skill Variety* (keragaman keterampilan) sebesar 25%, *Task Identity* (jati diri tugas) sebesar 25%, *Autonomy* (otonomi) sebesar 20%, *Task Significance* (tugas yang penting) sebesar 15%, dan *Feedback* (umpan balik) sebesar 15%. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan

yang diberikan kepada pegawai masih kurang jelas, beberapa pegawai merasa masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaan dimana beberapa pekerjaan dilakukan oleh satu orang atau beberapa orang saja.

Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi sudah dapat memahami tentang *job description* dan *job specification*. Akan tetapi, seringkali kendala yang terjadi adalah pegawai dapat melakukan pekerjaan lain diluar *job specification*-nya masing-masing. Banyak pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yang menerapkan sistem “serabutan” sehingga pekerjaan yang semestinya dilakukan seorang pekerja tetap dapat dilakukan oleh pekerja lainnya. Contohnya, yang terjadi pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi seperti pegawai yang semestinya hanya menangani pekerjaan di bagian surat menyurat, akan tetapi pegawai tersebut dapat mengambil alih pula pekerjaan seorang pegawai pada bagian perkantoran. Selain itu, terdapat permasalahan dengan peran *empowerment* dan masalah disiplin kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka.

Jika kedisiplinan dan karakteristik pekerjaan dapat dimiliki para pegawai, maka secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Semakin pegawai memiliki rasa kedisiplinan dan memahami karakteristik pekerjaannya yang tinggi, maka kinerja pegawaipun akan tercapai dengan baik. Sebagaimana yang diungkapkan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan kinerja berarti seorang pegawai mampu memiliki persyaratan kerja yang ada sesuai kebutuhan instansi tersebut. Agar

pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja perlu dipersiapkan dengan sungguh-sungguh, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, memiliki standar-standar, dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang terjadi di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat melalui hasil dari suatu proses interaksi dari berbagai faktor misalnya penilaian persentase kinerja individu dilihat dari sasaran strategis yang hendak dicapai oleh pegawai dengan cara penentuan kriteria menurut rencana kerja strategis (resnstra) Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dari target yang telah ditentukan. Lebih jelasnya ditunjukkan data di bawah ini:

Tabel 4
Data Persentase Jumlah Kegiatan yang Menjadi Target dan Realisasinya
Pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2017-2021

No	Target Kerja	Indikator Target Kerja	Rencana (Target)	Persentase Terrealisasi	Persentase yang belum terRealisasi
1	Terwujudnya akuntabilitas pengelolaan keuangan dan kinerja dilingkungan pemerintah provinsi Jambi	Meningkatnya akuntabilitas keuangan SKPD dilingkungan pemerintah Provinsi Jambi	90 -100% Persentase laporan keuangan SKPD sesuai SAP Persentase nilai temuan keuangan yang ditindaklanjuti/dikembalikan ke kas daerah sesuai hasil pemeriksaan BPK RI atas LKPD Pemprov Jambi	100%	0%
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Jambi	90 -100% Persentase kategori hasil evaluasi SAKIP SKPD dengan nilai "B" Persentase Kategori Hasil evaluasi SAKIP Kab/Kota dengan nilai "B"	67%	33%
				36%	64%

		dan Pemerintah Daerah Kab/Kota			
		Meningkatnya kinerja pemerintah Kab/Kota di Provinsi Jambi	90 -100% Persentase Kab/Kota dengan hasil penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah (EKPPD) minimal “sangat tinggi”	55%	45%
		Meningkatnya penyelesaian TLHP aparat pengawasan fungsional	90 -100% Persentase tindak lanjut BPK yang dapat diselesaikan Persentase rekomendasi itjen yang dapat diselesaikan Persentase rekomendasi itprov yang dapat diselesaikan	90% 100% 94%	10% 0% 6%
2	Tersedianya aparatur pengawasan yang professional serta tertatanya kelembagaan inspektorat sebagai penjamin mutu penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatnya kualitas aaratur pengawasan yang professional, kompeten, dan berintegritas.	90 -100% Persentase peningkatan jumlah aparatur pengawasan yang bersertifikat	86%	14%

Sumber: Data dari Inspektorat Daerah Provinsi Jambi 2021

Persentase kinerja dari jumlah kegiatan yang menjadi target dan realisasinya berdasarkan program kerja yang tertuang dalam rencana kerja strategis (renstra) Inspektorat Daerah Provinsi Jambi pada tabel di atas diketahui bahwa indikator target kerja Meningkatkan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan tugas dan fungsi

SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Jambi dan Pemerintah Daerah Kab/Kota yang masih belum tercapai kisaran 90 -100% adalah pada Persentase kategori hasil evaluasi SAKIP SKPD dengan nilai “B” dengan terealisasi hanya 67% dan Persentase Kategori Hasil evaluasi SAKIP Kab/Kota dengan nilai “B” terealisasi hanya 36%. Selanjutnya pada indicator target kerja Meningkatnya kinerja pemerintah Kab/Kota di Provinsi Jambi yang masih belum tercapai kisaran 90-100% adalah pada Persentase Kab/Kota dengan hasil penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah (EKPPD) minimal “sangat tinggi” terealisasi hanya 55%; serta pada indicator target kerja Meningkatnya kualitas aparatur pengawasan yang professional, kompeten, dan berintegritas yang masih belum tercapai kisaran 90 – 100% adalah pada Persentase peningkatan jumlah aparatur pengawasan yang bersertifikat terealisasi 86%.

Pencapaian kinerja pegawai tidak tercapai dari target yang ditetapkan dikarenakan masih rendahnya kedisiplinan pegawai dikarenakan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan target kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, karakteristik pekerjaan yang tumpang tindih dalam pembagian *job description*, serta kurang termotivasi dalam bekerja dan rapuhnya budaya organisasi yang diterapkan serta banyak factor yang lainnya. Berdasarkan tabel diatas bahwa realisasi program kerja Inspektorat Daerah Provinsi Jambi menunjukkan bahwa program kerja sudah terlaksana, namun masih ada target yang belum tercapai. Hal ini dikarenakan banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dapat diidentifikasi melalui penelitian ini, maka hasil penelitian ini akan bermanfaat sebagai bagian dari evaluasi diri sehingga dapat ditetapkan langkah-langkah untuk tetap memelihara

dan mempertahankan kinerja pegawai di lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Ada konsekuensi ketika pegawai tersebut merasa kinerjanya sudah maksimal sesuai dengan aturan pekerjaan yang disiplin dan *job description* yang telah ditentukan terhadap pekerjaan mereka, tetapi dianggap tidak disiplin dan tidak sesuai dengan *job description*, maka akan terganggu dalam mencapai hasil akhir dari pekerjaan mereka.

Dari fenomena yang dapat diamati tersebut maka tema sentral penelitian ini adalah kinerja pegawai yang akan dijelaskan oleh variabel pembentuknya yaitu; disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan. Dengan kata lain, dalam penelitian ini variabel yang akan dijelaskan adalah variabel kinerja pegawai yang diberi simbol (Y), variabel disiplin kerja yang diberi simbol (X1), dan variabel karakteristik pekerjaan yang diberi simbol (X2) Dari latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi*”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa masalah yang menarik untuk dijadikan penelitian. Adapun permasalahan-permasalahan yang ditemui di lapangan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Masih kurang baiknya karakteristik pekerjaan yang diberikan pada para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

- 2) Masih rendahnya disiplin kerja para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yang ditandai dengan semakin meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, dan cepat pulang setiap tahunnya
- 3) Kinerja pegawai kurang baik karena masih ada target yang belum dicapai oleh Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan tersebut dapat ditarik suatu permasalahan secara khusus yang berkaitan dengan disiplin kerja dan juga karakteristik pekerjaan. Adapun rumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran tentang disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini didasari dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut:

- 1) Bagi Lembaga Pemerintahan Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dalam mewujudkan disiplin kerja dan membedakan karakteristik pekerjaan yang mendukung kepada para pegawai guna dapat meningkatkan kinerja pegawai
- 2) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan dapat mengembangkan konsep dan teori manajemen serta dapat dijadikan gambaran oleh peneliti untuk dapat memperoleh disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan untuk dijalankan pegawai guna mencapai kinerja yang baik
- 3) Bagi Universitas Batanghari, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan serta dapat tambahan bacaan ilmiah keustakaan dalam hal meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Kata manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata to manage artinya mengelola, membimbing, dan mengawasi. Kata manajemen menurut Samson dan Daft (2012:10) adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Lebih lanjut Merchant dan Stede (2012:6) menyatakan bahwa manajemen adalah semua yang berhubungan dengan proses pengorganisasian sumber daya manusia dan lainnya untuk mengarahkan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan

melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efesien dan efektif (Abdullah, 2014:2).

2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya (Badriah, 2015:15). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh proses kegiatan atau aktivitas dari sautu lembaga/organisasi sehingga harus dikelola dengan baik melalui suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:2). Sedangkan Hasibuan (2017:10) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Demikian juga Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dalam mengatur kaitan antara sumber daya manusia dengan sumber lainya dalam menjalankan suatu aktivitas demi tercapainya tujuan dari suatu lembaga atau organisasi.

2.1.2.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen keuangan terdapat beberapa peranan untuk mewujudkan suatu tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:14) diantaranya: 1) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*; 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right job*; 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian; 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang; 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis; 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh; 8)

Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan; 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal dan yang terakhir 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu ada dua fungsi diantaranya fungsi manajerial dan operasional. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:5) bahwa terdapat dua fungsi manajemen sumberdaya manusia yakni penjelasannya seabgai berikut:

1) Fungsi Manajerial, meliputi:

- a. Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- d. Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2) Fungsi Operasional, meliputi:

- a. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan,

perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

- b. Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
- d. Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.
- f. Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses

pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.3 Konsep Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2012: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Widyaningsih dan Putra (2023) menyatakan tentang disiplin sebagai berikut:

“Ketika disiplin hanya didasarkan pada ketakutan, maka belum dapat dinyatakan bekerja secara efektif. Dalam arti yang paling dasar, disiplin merupakan hasil dari aturan yang harus diikuti dan disertai bekerja sama. Selain aturan yang bersangkutan dengan ukuran legalistic, etika dan tata krama juga ditangani dalam peraturan ini.”

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017)

Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Hasibuan dan Silvy, 2019).

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk hendak tunduk dan patuh terhadap semua peraturan dan norma-norma sosial perusahaan, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin

Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas:

- 1) Tujuan Umum, Disiplin Kerja Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain: Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2013) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat maupun diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.3.4 Indikator Disiplin

Menurut Setiawan (2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya; a) Hadir Tepat Waktu, Mengutamakan; b) Presentase Kehadiran; c) Mentaati Ketentuan Jam Kerja; d) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien; e) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya, f) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi, g) Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan

inovatif dalam bekerja. Indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja (Sastrohadirwiryo, 2013).

Mmenurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu: 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.4 Konsep Karakteristik Pekerjaan

2.1.4.1 Definisi Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, dan kepuasan kerja. Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja juga akan mempengaruhi hasil kerja serta komitmen pegawai terhadap organisasinya. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka pegawai akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja (Robbins: 2006).

Luthans (2006) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan

umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam-macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan menurut Stoner (dalam Subyantoro, 2009).

Menurut Purwanto & Soliha (2017) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2006:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan. Menurut Elbadiansyah (2019) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan

Berdasarkan beberapa definisi tentang karakteristik pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu rincian mengenai tugas-tugas dan wewenang seorang pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut.

2.1.4.2 Model Karakteristik Pekerjaan

Model yang menterjemahkan *Job Characteristic Model* dari abstrak ke dalam praktek managerial biasanya melibatkan penggunaan pekerjaan *Model Diagnostik* (JDS). JDS adalah suatu ukuran tentang variable tugas yang dikerjakan secara rinci. Instrument menyediakan indeks dari setiap lima dimensi tugas inti pekerjaan, *critical psychological states*, *individual growth need strength*, *internal work motivations and job satisfactions*. Tujuan utama JDS adalah untuk menyediakan suatu diagnostik untuk pekerjaan yang ada sebelum permulaan merencanakan pekerjaan, desain kembali tugas serta mengevaluasi efek.

Merk dan Jakub (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa kearah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Anja et al (2008) mendefenisikan ketidakpuasan kerja sebagai kelelahan psikologis. kelelahan psikologis mempunyai ciri-ciri antara lain: hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Di dalam organisasi pada hakekatnya terdapat perbedaan antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya. Begitupula bila dilihat dari orang yang mengerjakannya, ada yang sangat suka dengan perubahan, namun ada pula yang tidak suka terhadap perubahan tersebut, atau ada yang mempersepsi secara negatif. Sumber daya manusia, selain sebagai usur pelaksana pada kegiatan-kegiatan organisasi yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, mereka juga

merupakan makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (2020) diantaranya 1) Karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi; 2) Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik; 3) Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya; 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat; 5) Pengalaman untuk bertanggung jawab; dan 6) Pengetahuan hasil nyata. Adapun menurut Putri & Suhaeni (2014) faktor dari karakteristik pekerjaan sebagai berikut

- 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.

Menurut Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

- 1) Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.

- 2) Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahankesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
- 3) Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- 4) Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

2.1.4.4 Pengukuran Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009) karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi diantaranya 1) Keberagaman keterampilan; 2) Identitas tugas; 3) Signifikansi tugas; 4) Otonomi; dan 5) Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja. Sama seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge, dimensi dan indikator dari karakteristik pekerjaan yang dikemukakan Warapsari (2019) adalah sebagai berikut:

- 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

Panudju (2010:7) menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu: a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas. b. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas. c. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja. d. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan lain departemen. e.

Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Berdasarkan pengukuran karakteristik pekerjaan dari beberapa dimensi dan indicator di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan indicator yang dikemukakan oleh Warapsari (2019) yakni Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), Identitas Tugas (*Task Identity*), Arti Tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*), dan Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*).



2.1.5 Konsep Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi/lembaga ataupun perusahaan. Bagi lembaga publik, kinerja pegawai yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya menjadi perhatian penting agar lembaga tersebut dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja tidak hanya sekedar untuk mencapai hasil tetapi secara luas perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain, sebagaimana yang diungkapkan Prawirosentono (2008) bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Lebih lanjut lagi mengenai definisi kinerja menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Sedangkan menurut Torang (2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa definisi mengenai kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil usaha dari berbagai serangkaian proses yang

dilakukan oleh pegawai yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam mencapai tujuan dari organisasi atau instansi atau lembaga tersebut.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikembangkan dari beragam factor dengan sudut pandang masing-masing. Sebagaimana yang diungkapkan yang diungkapkan Kasmir (2016) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompetensi/Kemampuan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
- 2) Pengetahuan. Maksud pengetahuan disini adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
- 3) Rancangan kerja. Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 5) Motivasi kerja. Maksudnya adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
- 6) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan. Maksudnya gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi. Maksudnya kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja. Maksudnya perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja. Maksudnya suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas. Maksudnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen. Maksudnya kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja. Maksudnya usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: 1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. 3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.5.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai dimensi yang bisa menunjang kinerja pegawai dalam mewujudkan dari apa yang menjadi tujuan organisasi. Dimensi tersebut mempunyai pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Jika digunakan dengan baik dapat mempercepat dalam mencapai tujuan bagi organisasi atau lembaga tersebut. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu: 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan; 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang; dan 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Pendapat lainya tentang pengukuran kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu: 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kasmir (2016) berpendapat bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, diantaranya yaitu:

- 1) Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya

Adapun menurut Miner dalam Edison (2017:192), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu : 1. Kualitas, yaitu :

tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang. 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Pendapat lain Zeithaml dalam Sudarmanto (2015:14), mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, sebagai berikut :

- 1) Keandalan, Mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- 2) Daya Tanggap, keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.
- 3) Kompetensi Keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.
- 4) Akses Pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
- 5) Kesopanan Mencakup kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
- 6) Komunikasi Kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
- 7) Kejujuran Mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan.
- 8) Keamanan Mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.
- 9) Pengetahuan Terhadap Pelanggan Berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratanpersyaratan khusus pelanggan.

10) Bukti Langsung Meliputi fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan di atas tentang pengukuran kinerja pegawai, dalam penelitian ini menggunakan alat ukur untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2016) yakni 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan mental, 5) Sikap, dan 6) Disiplin waktu dan absensi.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

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

Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh atau hubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Silitonga dan Chandra (2022) menunjukkan hal yang sama bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh atau hubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga disiplin kerja pegawai meningkat berhubungan positif agar mampu menghasilkan kinerja dalam bekerja sesuai yang di harapkan suatu organisasi tersebut.

2.2.2 Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan juga berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karyawan menghendaki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapannya seperti pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri. Dan karakteristik pekerjaan juga merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang demi kepentingan dan kesuksesan sebuah perusahaan. ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Luthans (2006) yang mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah salah satunya karakteristik pekerjaan.

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 gabungan untuk

saling melengkapi pekerjaan yang berbeda agar tercapainya suatu tujuan yang di inginkan (Sumajow et al., 2018).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 ketidak cocokan antara individu pegawai itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan yang di berikan terhadap pegawai sesuai maka kelancaran dalam melakukan pekerjaan akan meningkat tanpa ada hambatan

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun tinjauan penelitian terdahulu untuk mempermudah analisis peneliti dalam membahas hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

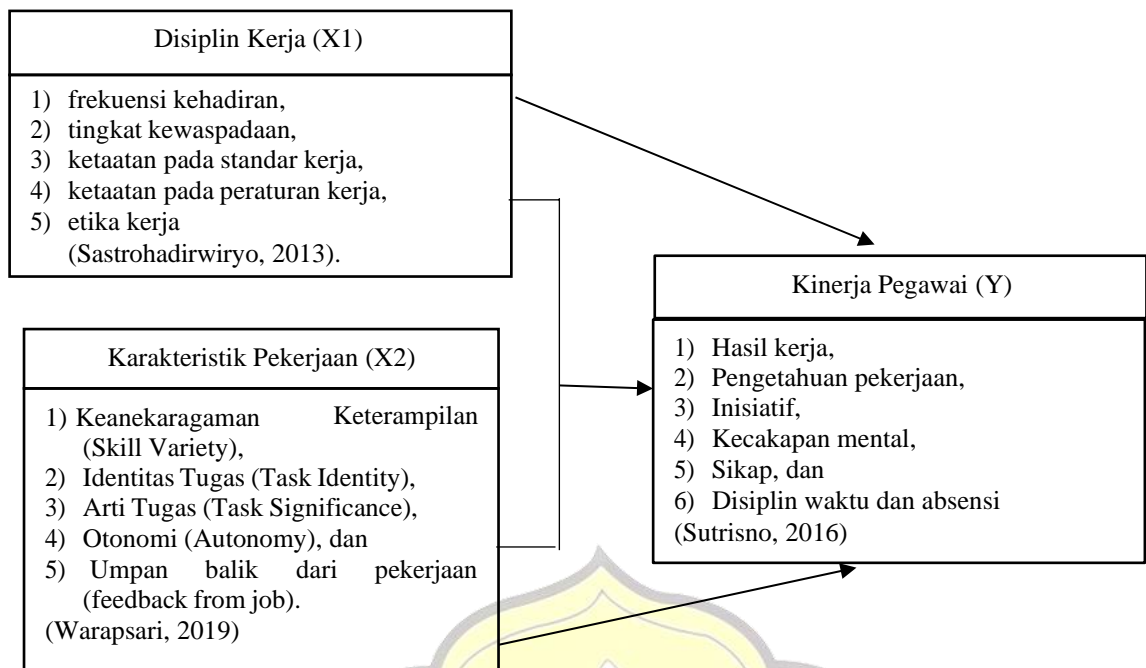
No.	Nama (Tahun Publikasi)	Judul	Hasil
1	Ahmad (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat	secara parsial karakteristik pekerjaan dan disiplin kerj berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rahayu (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat	Secara parsial karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Bachtiar (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja pegawai Perhutani Kph Ngawi Divisi Regional Jawa Timur	Disiplin Kerja dan karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Andriyani, Hamzah, dan Siagian (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
5	Silitonga dan Chandra (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan dan parsial disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
6	Maulani dan Kasmari (2022)	Analisa Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah penulis dari berbagai sumber

2.4 Kerangka Pemikiran

Peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yang diukur melalui beberapa indikator dari lingkungan kerja dan kompetensi pegawai. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Bagan di atas menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang diukur melalui beberapa indikator dari masing-masing variabel.

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum terdapatnya jawaban yang empirik karena belum dilakukannya suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dinilai baik

- 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi
- 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

2.6 Metode Penelitian yang Digunakan

Dari permasalahan penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto*. Jenis penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2019:154). Penelitian ini memakai logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yakni jika x maka y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independent.

2.7 Jenis dan Sumber Data

Untuk mempermudah proses penelitian hendaknya terlebih dahulu memetakan jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun penentuan dan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data yang dibutuhkan. Berikut penjelasan dari jenis dan sumber data

- 1) Jenis data, penelitian ini menggunakan jenis data primer dan juga data sekunder. Dimana jenis data primer merupakan data yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan jenis data sekunder diperoleh dari monografi, dokumen, dan data statistik.

- 2) Sumber Data, penelitian ini menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Dimana sumber data primer diperoleh dari responden yang didapat melalui daftar pertanyaan (*questionare*) dan wawancara baik untuk variabel disiplin kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari kepustakaan dan dokumentasi resmi serta catatan-catatan berupa data angka, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.8 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:35). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 97 orang pegawai. Berikut akan disajikan tabel tentang Jumlah Pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi:

Tabel 6
Populasi Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

No	Status	Jumlah
1	PNS	75
2	NON PNS	22
Jumlah		97

Sumber: Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:36). Menurut Arikunto (2019:25) menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik

diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 dapat diambil 10%-16%, 25%-29%. Sampel dalam penelitian ini karena kurang dari 100, maka jumlah populasi dijadikan sampel atau dengan menggunakan metode sensus. Dengan kata lain yang menjadi sampel adalah populasi itu sendiri yang berjumlah 97 orang pegawai.

2.9 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert untuk mengisi angket, dengan menggunakan penskoran alternatif yaitu:

- 1) Jika jawaban sangat setuju/selalu/ sangat kuat : skor 5
- 2) Jika jawaban setuju/sering/Kuat : skor 4
- 3) Jika Jawaban kurang setuju/kadang-kadang/sedang : skor 3
- 4) Jika jawaban tidak setuju/ jarang/lemah : skor 2
- 5) Jika jawaban sanagt tidak setuju/tidak pernah/lemah sekali : skor 1

2.10 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dikemukakan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Penyebaran angket. Setelah diketahui reliabilitasnya kemudian instrumen yang dianggap cermat, atau dapat mengukur apa yang hendak diukur disebarakan pada responden, caranya angket disebarakan pada tiap-tiap

responden, dan pengisiannya diberikan waktu untuk membaca dan mengisinya.

- 2) Penarikan angket, dilakukan dengan cara mendatangi kembali setiap responden

2.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS for Windows versi 23.00* untuk menganalisis regresi linier berganda (Gozali, 2015). Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana perlu dilakukan uji coba instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu dilakukan uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat peneliti melakukan uji parsial dan koefisien determinasi.

2.11.1 Uji Coba Instrumen

Setelah dilakukan penyebaran angket yang berkaitan dengan variabel penelitian maka dilakukan uji coba instrument yaitu:

2.11.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2019). Analisis validitas angket dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows versi 23.00* (Santoso, 2016)

2.11.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2019). Analisis uji reliabilitas

dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows versi 23.00* (Santoso, 2016). Syarat minimum untuk memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas adalah hasil *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,70.

2.11.2 Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus); dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui kriteria dari analisis deskriptif masing masing variable dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang mengacu pada ketentuan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = nilai skor tertinggi

Perhitungan rentang skala sebagai berikut :

$$\text{RS} = \frac{97(5-1)}{5} = 77,6 = 78$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 97 \times 1 \\ &= 97 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 97 \times 5 \\ &= 485 \end{aligned}$$

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Penilaian Deskriptif

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
97 – 174	Sangat Tidak Baik (STB)
175 – 252	Tidak Baik (TB)
253 – 330	Cukup Baik (CB)
331 – 408	Baik (B)
409 – 486	Sangat Baik (SB)

Untuk mengetahui rentang skala dari variable disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan variable kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja

- Nilai tertinggi = $97 \times 5 \times 10 = 4850$

- Nilai terendah = $97 \times 1 \times 10 = 970$

- Jumlah = $\frac{4850 - 970}{5} = 776$

Tabel 8
Rentang Pengklasifikasian Kepuasan Kerja

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
970 – 1745	Sangat Tidak Baik (STB)
1746 – 2521	Tidak Baik (TB)
2522 – 3297	Cukup Baik (CB)
3298 – 4073	Baik (B)
4074 – 4850	Sangat Baik (SB)

2) Karakteristik Pekerjaan

- Nilai tertinggi = $97 \times 5 \times 10 = 4850$

- Nilai terendah = $97 \times 1 \times 10 = 970$

- Jumlah = $\frac{4850 - 970}{5} = 776$

Tabel 9
Rentang Pengklasifikasian Karakteristik Pekerjaan

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
970 – 1745	Sangat Tidak Baik (STB)
1746 – 2521	Tidak Baik (TB)
2522 – 3297	Cukup Baik (CB)
3298 – 4073	Baik (B)
4074 – 4850	Sangat Baik (SB)

3) Kinerja Pegawai

- Nilai tertinggi = $97 \times 5 \times 12 = 5820$
- Nilai terendah = $97 \times 1 \times 12 = 1164$
- Jumlah = $\frac{5820 - 1164}{5}$
= 931,2

Tabel 10
Rentang Pengklasifikasian Kinerja Pegawai

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
1164 – 2094,2	Sangat Tidak Baik (STB)
2095,2 – 3025,4	Tidak Baik (TB)
3026,4 – 3956,6	Cukup Baik (CB)
3957,6 – 4887,8	Baik (B)
4888,8 – 5820	Sangat Baik (SB)

2.11.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (Gozali, 2015:48). Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

2.11.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau

mendekati normal. Untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan analisis grafik yang menggunakan grafik P-P Plot dan analisis statistik. Melalui analisis grafik, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Secara statistik, normalitas dapat juga dilihat dari uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya, jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.11.3.2 Uji Homogenitas

Menurut Sudjana (2013:133) menyatakan bahwa pengujian homogenitas varian yang bertujuan untuk melihat apakah kedua data tersebut homogen dengan membandingkan kedua variannya. Uji homogenitas dilakukan dengan uji *Levence* yang bertujuan untuk melihat apakah data populasi yang homogen/tidak.

- Jika nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), maka varians data yang digunakan adalah tidak homogen.
- Jika nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), maka varians data yang digunakan adalah homogen.

2.11.3.3 Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi antara variabel

independent, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Santoso, 2016:110).

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah: (1) mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, (2) mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1, dan (3) koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah di bawah 0,5 (Singgih, 2016:111).

2.11.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara satu residu dan pengamatan lain. Salah satu model regresi yang memenuhi persyaratan adalah bahwa ada kesamaan dalam varians antara residu dari satu pengamatan dan lainnya yang disebut homoscedasticity. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2.11.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika

variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2014:174). Untuk mengetahui disiplin kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan terhadap kinerja (Y) di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai
a : Bilangan Konstanta
 β_1 - β_2 : Koefisien Regresi dari masing-masing variabel independen
 X_1 : disiplin kerja
 X_2 : karakteristik pekerjaan
e : Variabel Residual

2.11.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel.

2.11.5.1 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat atau tidak. Uji F bisa ditentukan dengan syarat taraf signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.11.5.2 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 5% (Gozali, 2011).

2.11.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Gozali, 2011).

2.12 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini untuk memudahkan peneliti dalam menentukan alat ukur indicator yang nantinya akan dijadikan kuisisioner (angket) yang disebarakan kepada responden. Secara garis besar definisi operasional variabel digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. (Sutrisno,2016)	Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan mental, Sikap, Disiplin waktu dan absensi	Likert
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	karakteristik pekerjaan merupakan suatu rincian mengenai tugas-tugas dan wewenang seorang pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai (Warapsari, 2019)	Keanekaragaman Keterampilan (Skill Variety), Identitas Tugas (Task Identity), Arti Tugas (Task Significance), Otonomi (Autonomy), dan Umpan balik dari pekerjaan (feedback from job).	Likert
Disiplin Kerja (X_1)	disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013)	frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja	Likert

BAB III

GAMBARAN UMUM INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI JAMBI

3.1 Sejarah Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

Sebelum Sejarah awal berdirinya Inspektorat Jenderal dapat dikatakan bersamaan dengan lahirnya Republik Indonesia. Pada masa kemerdekaan, para Bapak Bangsa (*Founding Fathers*) membentuk berbagai kementerian termasuk Kementerian Pendidikan dan Pengajaran sebagai bagian utama dari perangkat pemerintahan nasional. Para pendiri republik yang berpandangan luas dan jauh ke depan menyadari akan pentingnya pengawasan. Dalam Kementerian Pendidikan dan Pengajaran terdapat unsur pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang tak terpisahkan dari fungsi perencanaan dan pelaksanaan pendidikan. Pengawasan pendidikan merupakan bagian integral dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan UUD 1945. Pengawasan pendidikan mulai dirintis dalam bentuk inspeksi pada tahun 1948. Pada saat itu pengawasan pendidikan dilakukan dalam bentuk inspeksi-inspeksi yang dimaksudkan untuk membina dan mengawasi teknis pendidikan dan kebudayaan di tingkat pusat.

Tahun 1949 mulai dibentuk lembaga Inspeksi Daerah. Pada tahun 1949 mulai dibentuk lembaga Inspeksi Taman Kanak-kanak/Sekolah Rakyat di kabupaten, selanjutnya lembaga Inspeksi Taman Kanak-kanak/Sekolah Dasar di kecamatan. Di pusat dan provinsi dibentuk lembaga Inspeksi Sekolah Menengah Pertama, Inspeksi Sekolah Menengah Atas, Inspeksi Pendidikan Kejuruan, Inspeksi

Pendidikan Jasmani, dan Inspeksi Kebudayaan. Tahun 1966 Inspeksi Pusat berubah menjadi Direktorat dan di provinsi dibentuk Kantor Daerah.

Memasuki tahun 1968 penggunaan istilah pengawasan dan pemeriksaan mulai dikenal secara meluas dengan akronim WASRIK. Tradisi pengawasan dan pemeriksaan di Indonesia banyak dipengaruhi oleh gaya kolonial Belanda yang dilakukan oleh para Inspecteur yang kemudian diindonesiakan terminologinya menjadi Inspektur. Semula para Inspektur ini di zaman Belanda lebih diterapkan di kalangan kepolisian dengan melakukan pemeriksaan (inspeksi), namun kemudian diperluas menjadi Inspektur dalam segala bidang pemerintahan yang bertugas untuk melakukan pengendalian.

Satuan kerja yang menangani pengawasan pada saat itu berupa bagian bernama Bagian Pengawasan dan Pemeriksaan yang selanjutnya ditingkatkan menjadi suatu Biro Pengawasan dan Pemeriksaan Administratif (BPPA) yang berada di dalam struktur organisasi Sekretariat Jenderal. Sebagai sebuah Biro di bawah Sekretariat Jenderal tentunya tidak memberikan mandat legitimasi yang memadai dalam hal independensi untuk mengawasi kinerja seluruh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Mandat seperti itu terasa hanya terbatas pada wilayah Sekretariat Jenderal saja, tetapi tanggung jawab pengawasan dipaksakan untuk seluruh Departemen. Hal ini tentunya bukan merupakan kondisi ideal yang kondusif dalam melaksanakan mandat pengawasan Departemen.

Selanjutnya saat yang sangat bersejarah adalah ditingkatkannya status organisasi yang semula Biro di bawah Sekretariat Jenderal menjadi Inspektorat Jenderal pada tahun 1969 yang dilegalisasi dengan Keputusan Menteri Pendidikan

dan Kebudayaan Nomor 37 tahun 1969 tanggal 27 Mei 1969. Dengan peningkatan status tersebut maka posisi Inspektorat Jenderal disejajarkan dengan unit-unit utama (eselon I) Depdikbud lainnya. Hal ini membuat independensi Inspektorat Jenderal meningkat dan lebih memberdayakan dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lingkungan Depdikbud secara utuh.

3.2 Visi dan Misi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

Setiap instansi pemerintah tentunya memiliki visi dan misi dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai lembaga pemerintahan. Adapun visi dan misi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi diantaranya yaitu:

Visi : Terwujudnya Jambi Lebih Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT

Misi, meliputi:

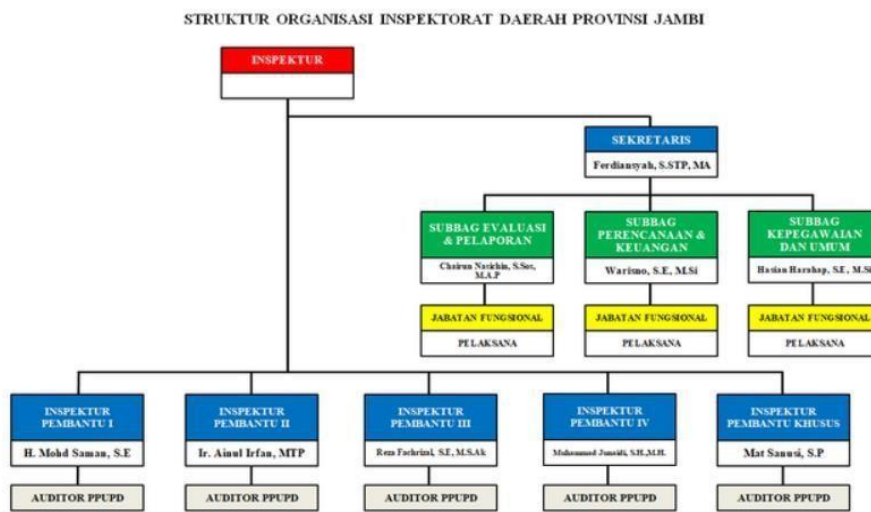
- 1) Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan
- 2) Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah
- 3) Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia

3.3

Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

Secara hukum, nomenklatur Inspektorat Daerah Provinsi (ITDAPROV) Jambi sebagai unsur pelaksana teknis pengawasan internal penyelenggaraan pemerintah daerah di Provinsi Jambi resmi digunakan sejak tanggal 15 Januari 2007. Lembaga yang pada awalnya disebut inspektorat wilayah provinsi (ITWILPROV) Jambi dibentuk berdasarkan keputusan Menteri dalam negeri No 110 tahun 1991 tentang struktur organisasi dan tata kerja inspektorat wilayah

provinsi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut maka dibentuk struktur organisasi dan fungsi bagian-bagian pada inspektorat daerah provinsi Jambi sebagaimana tertuang dalam persatuan daerah provinsi jambi No.8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah provinsi Jambi yang dijabarkan dalam peraturan gubernur Jambi No 34 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Inspektorat Daerah Provinsi Jambi sebagai berikut:



Gambar 2
Struktur Organisas Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai PNS yang berjumlah 75 orang dan pegawai non PNS berjumlah 22 orang di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Responden yang telah mengisi kuisioner dari penelitian ini memiliki karakteristik yang dilihat dari segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, dan masa kerja. Adapun interpretasi dari karakteristik responden tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari sebaran angket yang diisi oleh responden, karakteristik responden dari segi usia terbagi menjadi empat kelompok usia diantaranya usia <19 tahun; 20-29 tahun; 30-39 tahun, dan > 40 tahun yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	<19 tahun	3	3,10
2	20-29 tahun	26	26,80
3	30-39 tahun	46	47,42
4	> 40	22	22,68
Total		97	100

Sumber: Data diolah, 2023

Karakteristik responden yang didasari dari segi usia terlihat jelas pada table di atas bahwa persentasi usia yang paling tinggi pada kategori usia 30-39 tahun sebesar 47,42%, disusul kategori usia 20-29 tahun dengan persentase sebesar 26,80%. Dimana, kategori usia tersebut adalah masa produktif para pegawai untuk

berdikari dalam karir. Selebihnya kategori usia >40 tahun sebesar 22,68 tahun, dimana kategori usia tersebut merupakan usia yang akan menghadapi masa pensiun walaupun mereka masih aktif dalam bekerja. Sedangkan persentasi yang terendah adalah kategori usia <19 tahun dengan persentase sebesar 3,10%, dimana kategori usia tersebut merupakan usia awal produktif yang masih belajar dalam memahami ritme pekerjaan di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari sebaran angket diketahui bahwa jenis kelamin dapat menentukan aktivitas dari kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Jabaran karakteristik responden yang didasari berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	57	58,76
2	Perempuan	40	41,24
Total		97	100

Sumber: Data diolah, 2023

Jenis kelamin sebagai karakteristik responden yang dicermati dalam penelitian ini diperoleh bahwa 58,76% dari 57 orang menunjukkan berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 41,24% dari 40 orang menunjukkan jenis kelamin perempuan. Dari kedua jenis kelamin tersebut diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih teliti dan terampil dalam bekerja dibandingkan dengan laki-laki, walaupun jumlahnya lebih sedikit tetapi dalam menjalankan pekerjaan

jenis kelamin perempuan lebih cermat dan teliti. Hal ini ditunjukkan dengan setiap yang pekerjaan yang dikerjakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikannya.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Latar belakang tingkat pendidikan seseorang dapat menentukan keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sebagaimana yang menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga dapat menentukan arah pekerjaan dalam mencapai tujuan dari instansi. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	SMA/Sederajat	8	8,25
2	DIII	18	18,56
3	S1/DIV	58	59,79
4	Pascasarjana (S2 dan S3)	13	13,40
Total		97	100

Sumber: Data diolah, 2023.

Interpretasi dari hasil sebaran kuisioner kepada para responden yang menghasilkan karakteristik responden dari segi tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa persentase tingkat Pendidikan yang tinggi dimiliki para responden yang berkategori tingkat Pendidikan S1/DIV sebanyak 58 orang dengan persentase 59,79%, disusul kategori tingkat Pendidikan DIII sebanyak 18 orang dengan persentase 18,56%; kategori tingkat Pendidikan pascasarjana (S2 dan S3) sebanyak 13 orang dengan persentase 13,40%, dan kategori tingkat Pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 8 orang dengan persentase 8,25%. Secara keseluruhan

para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mayoritas memiliki tingkat pendidikan berkategori S1/DIV.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Responden yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki status kepegawaian berdasarkan dua kategori yaitu status pegawai sebagai PNS dan status pegawai sebagai Non PNS, yang dapat dilihat datanya pada table berikut

Tabel 15
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	PNS	75	77,32
2	Non PNS	22	22,68
Total		97	100

Sumber: Data diolah, 2022

Status pegawai responden tidak menghalangi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sebagaimana terlihat pada table di atas bahwa responden yang berstatus sebagai PNS berjumlah 75 orang dengan persentase 77,32% dan responden yang berstatus sebagai Non PNS berjumlah 22 orang dengan persentase 22,68%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden yang menjadi pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mayoritas berstatus sebagai PNS yang memiliki kompetensi, keahlian, dan pengetahuan pada bidang masing-masing berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan yang mereka miliki.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang dapat menentukan pengalaman mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cermat, sebagaimana yang menjadi responden dalam penelitian ini, sehingga dapat menentukan Tindakan yang tepat jika mengalami kendala dalam bekerja karena pengalaman kerja yang mereka miliki

selama bekerja di instansi tersebut. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 16
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	< 5 tahun	12	12,37
2	5-10 tahun	50	51,55
3	>10 tahun	35	36,08
Total		97	100

Sumber: Data diolah, 2023.

Interpretasi dari hasil sebaran kuisioner kepada para responden yang menghasilkan karakteristik responden dari segi masa kerja menunjukkan bahwa persentase masa kerja yang tinggi dimiliki para responden yang berkategori masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 50 orang atau sama dengan 51,55%; disusul dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 35 orang atau sama dengan 36,08%, dan yang terakhir masa kerja < 5 tahun sebanyak 12 orang atau sama dengan 12,37%. Secara keseluruhan para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi mayoritas memiliki masa kerja yang cukup berpengalaman dengan masa kerja 5-10 tahun.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mencapai hasil penelitian yang berkualitas, maka diperlukan suatu rentetan pengujian dengan menggunakan alat-alat uji yang handal dan kredibel. Alat-alat uji tersebut untuk mengukur item pernyataan yang disebarkan dalam kuisioner pada responden. Oleh karena itu sebelum penelitian dilaksanakan dilakukan terlebih dahulu pengujian untuk menentukan validitas dan reliabilitas dari item pernyataan yang disebarkan tersebut. Adapun langkah awal untuk menentukan hasil kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu item pernyataan dari kuisisioner di uji dengan menggunakan uji validitas. Uji ini dilakukan untuk mengkoreksi item pernyataan pernyataan dari variable bebas dan terikat memiliki tingkat kevalidan atau tidak dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.0. Dalam uji validitas ini dilakukan uji coba terhadap 30 orang responden sebagai perwakilan dari keseluruhan responden. Data dari item pernyataan masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Nilai r tabel dapat diambil dengan menggunakan rumus $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Adapun hasil uji validitas dari variable bebas dan terikat dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Validitas Variabel Disiplin kerja (X1)

Variable Disiplin kerja (X1) memiliki 10 item pernyataan telah disebarkan kepada responden melalui angket penelitian ini. Uji validitas variable disiplin kerja (X1) dilakukan untuk seberapa banyak item pernyataan yang diajukan tersebut tergolong valid atau tidak. Hasil dari uji validitas variable disiplin kerja (X1) dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin kerja (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.50	20.259	.603	.905
X1.2	39.33	21.678	.638	.903
X1.3	39.53	20.878	.681	.900
X1.4	39.67	19.885	.636	.903
X1.5	39.40	19.559	.795	.892
X1.6	39.63	18.309	.896	.885
X1.7	39.90	20.507	.706	.898
X1.8	39.63	21.482	.576	.906
X1.9	39.97	19.137	.620	.907
X1.10	39.43	20.875	.686	.900

Sumber: Output SPSS versi 25.00

Hasil hitung skor 10 item pernyataan pada variable disiplin kerja (X1) yang dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dapat dinyatakan valid karena memiliki skor r hitung > nilai r table. Sebagai contoh item pernyataan X1.1 memiliki skor r hitung 0,603 > r table = 0,361, demikian juga untuk item pernyataan selanjutnya memiliki skor r hitung > nilai r table. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 10 item pernyataan dari variabel disiplin kerja (X1) yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan kuisisioner dinyatakan valid, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1).

4.2.1.2 Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Variable karakteristik pekerjaan (X2) memiliki 10 item pernyataan telah disebarkan kepada responden melalui angket penelitian ini. Uji validitas variable karakteristik pekerjaan (X2) dilakukan untuk seberapa banyak item pernyataan yang diajukan tersebut tergolong valid atau tidak. Hasil dari uji validitas variable karakteristik pekerjaan (X2) dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.23	17.978	.704	.845
X2.2	32.03	19.206	.552	.858
X2.3	32.13	17.913	.712	.845
X2.4	31.93	19.513	.649	.852
X2.5	31.97	20.447	.395	.870
X2.6	32.13	19.223	.649	.852
X2.7	31.93	20.685	.409	.868
X2.8	32.17	18.557	.710	.846
X2.9	32.13	19.292	.525	.861
X2.10	32.33	17.816	.582	.859

Sumber: Output SPSS versi 25.00

Hasil hitung skor 10 item pernyataan pada variable karakteristik pekerjaan (X2) yang dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dapat dinyatakan valid karena memiliki skor r hitung > nilai r table. Sebagai contoh item pernyataan X2.1 memiliki skor r hitung 0,704 > r table = 0,361, demikian juga untuk item pernyataan selanjutnya memiliki skor r hitung > nilai r table. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 10 item pernyataan dari variabel karakteristik pekerjaan (X2) yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan kuisioner dinyatakan valid, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan (X2).

4.2.1.3 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki 10 item pernyataan telah disebarkan kepada responden melalui angket penelitian ini. Uji validitas variable kinerja pegawai (Y) dilakukan untuk seberapa banyak item pernyataan yang diajukan tersebut tergolong valid atau tidak. Hasil dari uji validitas variable kinerja pegawai (Y) dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.67	26.092	.740	.864
Y2	38.57	26.392	.689	.866
Y3	38.67	24.782	.648	.866
Y4	38.33	27.471	.598	.872
Y5	38.50	26.328	.578	.871
Y6	38.20	28.648	.501	.877
Y7	38.47	26.740	.579	.871
Y8	38.33	25.471	.610	.869
Y9	39.33	24.782	.500	.881
Y10	39.47	23.982	.542	.879
Y11	38.50	26.879	.616	.870
Y12	38.43	25.771	.687	.865

Sumber: Output SPSS versi 25.00

Hasil hitung skor 12 item pernyataan pada variable kinerja pegawai (Y) yang dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dapat dinyatakan valid karena memiliki skor r hitung $>$ nilai r table. Sebagai contoh item pernyataan Y1 memiliki skor r hitung $0,740 > r \text{ table} = 0,361$, demikian juga untuk item pernyataan selanjutnya memiliki skor r hitung $>$ nilai r table. Hal ini mengindikasikan bahwasanya 12 item pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan kuisisioner dinyatakan valid, sehingga 12 butir pernyataan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji validitas variable penelitian ini baik variable bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) dan variable terikat (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa item pernyataan dari variable tersebut dinyatakan valid. Maka, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitass. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner item pernyataan yang diberikan pada responden yang merupakan indicator dari variable penelitian ini reliable atau tidak. Sehingga, maka dapat dilihat dari konsistensi jawaban yang ditunjukkan melalui skor *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian tersebut tinggi atau tidak.

Tingkat relaibilitas atau tidaknya variable penelitian ini dilihat dari skor ketentuan *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,70. Jika dalam data hasil perhitungan reliable dengan menggunakan *softwer SPSS versi 25.0* tersebut diperoleh hasil *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa item

pernyataan dari variable bebas dan terikat tersebut dinyatakan reliabel/konsisten.

Berikut hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

Tabel. 20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Ket.
1	Disiplin kerja (X1)	10	0,909	0,7	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan (X2)	10	0,868	0,7	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	12	0,880	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Output SPSS 25.00

Hasil skor *Cronbach's Alpha* dari variable bebas dan terikat dalam penelitian ini menunjukkan *Cronbach's alpha* > 0,7. Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh jumlah pernyataan variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) dan terikat (kinerja pegawai) dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari masing-masing variable dalam penelitian ini.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji analisis deskriptif dengan menggunakan rentang scale yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) dan terikat (kinerja pegawai) memiliki kriteria yang dipaparkan berikut:

4.3.1.1 Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X1)

Hasil penyebaran kuisisioner kepada 97 responden diperoleh data disiplin kerja (X1) dengan 10 item pernyataan diperoleh perhitungan deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21
Hasil Uji Analisis Deskriptif Disiplin kerja (X1)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diterima pegawai inspektorat daerah provinsi Jambi sesuai dengan kategori pegawai PNS dan non PNS	0	5	25	38	29	382	Baik
2	Gaji yang diterima per bulan lebih dari cukup dalam memenuhi kebutuhan bahkan samapai bisa menginvestasikan pendapatan berinvestasi	0	3	19	47	28	391	Baik
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja sehingga para pegawai merasa puas dalam bekerja	0	4	18	52	23	385	Baik
4	Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan fleksibel sehingga para pegawai mudah mengikuti alur pemimpin dalam bekerja dan ini menimbulkan rasa kepuasan pagi pegawai	0	1	20	58	18	384	Baik
5	Terjalin hubungan yang baik kantar pegawai sehingga bekerja menjadi nyaman dan juga harmonis	1	9	17	44	26	376	Baik
6	Para pegawai bekerjasama untuk saling mendukung dalam bekerja	1	10	19	47	20	366	Baik
7	Keadaan lingkungan kerja sangat nyaman dan kondusif untuk bekerja	0	1	30	52	14	370	Baik
8	Keadaan fisik ruangan tempat bekerja sangat tercukupi pencahayaan dan ventilasi udara sangat bagus sehingga membuat nyaman dalam bekerja	0	2	27	51	17	374	Baik
9	Terdapat fasilitas kerja jaminan kesehatan, cuti kerja, upah lembur, dan pengembanagan skill	0	3	31	49	14	365	Baik
10	Fasilitas kerja berupa perangkat kerja dan didukung dengan digitalisasi serta internet yang mendukung sehingga memudahkan untuk bekerja dan para pegawai merasa kepuasan tersendiri dalam bekerja	0	1	19	51	26	393	Baik
Skor Variabel Disiplin kerja (X1)							3786	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji analisis deskriptif untuk variable disiplin kerja (X1) pada table di atas menunjukkan bobot nilai variabel ini dari 10 indikator yang diajukan dalam bentuk pernyataan sebesar 3786. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Artinya untuk perhitungan variable disiplin kerja (X1) pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dalam kriteria **baik**. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam kondisi baik yang didapatkan di tempat kerja.

Jabaran dari indikator dari 10 item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) bobot nilai tertinggi berada pada indikator sepuluh dengan pernyataan “Fasilitas kerja berupa perangkat kerja dan didukung dengan digitalisasi serta internet yang mendukung sehingga memudahkan untuk bekerja dan para pegawai merasa kepuasan tersendiri dalam bekerja” dengan skor 393. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi merasa diberikan dukungan kerja berupa fasilitas kerja berupa perangkat kerja yang baik dan hal tersebut membuat para pegawai merasa tempat kerjanya telah memberikan disiplin kerja dari sisi fasilitas kerja. Sedangkan bobot nilai terendah, walaupun masih dalam kategori baik, dimiliki pada indikator kesembilan yakni ”Terdapat fasilitas kerja jaminan kesehatan, cuti kerja, upah lembur, dan pengembangan skill” dengan bobot nilai 365. Artinya para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi merasa baik disiplin kerjanya dilihat dari fasilitas kerja berupa jaminan Kesehatan, cuti kerja, upah lembur, dan pengembangan skill.

4.3.1.2 Deskripsi Karakteristik Pekerjaan (X2)

Hasil penyebaran kuisisioner kepada 97 responden diperoleh data karakteristik pekerjaan (X2) dengan 10 item pernyataan diperoleh perhitungan deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22
Hasil Uji Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan (X2)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Para pegawai mampu melakukan berbagai tugas dengan keterampilan yang berbeda-beda	0	13	44	30	10	328	Cukup Baik
2	Pekerjaan yang diberikan pada para pegawai mengharuskan para pegawai untuk menggunakan kemampuan mereka dalam bekerja	0	10	36	41	10	342	Baik
3	Para pegawai mampu mengidentifikasi pekerjaan yang menjadi tugas mereka	2	6	54	25	10	326	Cukup Baik
4	Pekerjaan yang diberikan pada para pegawai membutuhkan proses penyelesaian yang cepat dan tepat	0	7	46	34	10	338	Baik
5	Tugas yang diberikan pada para pegawai memiliki arti penting bagi individu pegawai tersebut	0	5	46	35	11	343	Baik
6	Tugas yang diberikan para pegawai sesuai dengan sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain	0	7	50	33	7	331	Baik
7	Para pegawai bekerja sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan	0	7	54	32	4	324	Cukup Baik
8	Para pegawai bekerja dengan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.	0	6	58	24	9	327	Cukup Baik
9	Para pegawai bekerja sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas	0	4	53	35	5	332	Baik
10	Para pegawai bekerja secara langsung mengenai keefektifan kerjanya.	2	6	50	35	4	324	Cukup Baik
Skor Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)							3315	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji analisis deskriptif untuk variable karakteristik pekerjaan (X2) pada table di atas menunjukkan bobot nilai variabel ini dari 10 indikator yang diajukan dalam bentuk pernyataan sebesar 3315. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Artinya untuk perhitungan variable karakteristik pekerjaan (X2) pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dalam kriteria **baik**. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam kondisi baik yang didapatkan di tempat kerja sesuai dengan kapasitas mereka sebagai pegawai.

Jabaran dari indikator dari 10 item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan (X2) bobot nilai tertinggi berada pada indikator kelima dengan pernyataan “Tugas yang diberikan pada para pegawai memiliki arti penting bagi individu pegawai tersebut” dengan skor 343. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam kategori baik dari sisi Arti Tugas (*Task Significance*) dan hal tersebut membuat para pegawai merasa tempat kerjanya telah memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan yang menjadi tugasnya.

Lebih lanjut, bobot nilai terendah untuk indikator variabel karakteristik pekerjaan, walaupun masih dalam kategori cukup baik, dimiliki pada indikator ketujuh dan kesepuluh dengan bobot nilai sama-sama 324. Dimana indikator ketujuh adalah “Para pegawai bekerja sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan”. Artinya para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi

diberikan karakteristik pekerjaan yang cukup baik dari sisi Otonomi (Autonomy), dimana para pegawai diberikan kebebasan dalam merencanakan pekerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Sedangkan pada indikator kesepuluh adalah “Para pegawai bekerja secara langsung mengenai keefektifan kerjanya”. Artinya bahwa para pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi diberikan *Feedback from job* dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kategori cukup baik, sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas yang menjadi karakteristik pekerjaan mereka.

4.3.1.3 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penyebaran kuisisioner kepada 97 responden diperoleh data kinerja pegawai (Y) dengan 12 item pernyataan diperoleh perhitungan deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23
Hasil Uji Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (X2)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Hasil manajerial dapat berupa petunjuk kerja, pembagian tugas, koordinasi kerja telah dilaksanakan oleh para pegawai	1	11	43	36	6	326	Cukup Baik
2	Hasil non manajerial diperoleh dalam melaksanakan tugas teknis atau tugas lain yang tidak berhubungan dengan para pegawai	0	4	35	47	11	356	Baik
3	Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang menjadi tugasnya berdasarkan ketentuan kerjapara pegawai diberi tugas kerja sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki tentang pekerjaan tersebut	2	13	35	37	10	331	Baik
4	Para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien	0	7	35	47	8	347	Baik
5	Para pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan	1	11	34	46	5	334	Baik

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Ket.
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6	Dalam bekerja sering sekali terdapat kendala, para pegawai memilki inisiatif untuk meemcahkan permasalahan tersebut dengan mencari ide-ide yang tepat	0	8	28	51	10	354	Baik
7	Para pegawai bisa mengontrol emosional mereka Ketika melakukan pekerjaan	0	14	48	31	4	316	Cukup Baik
8	Para pegawai memilki kemampuan berfikir yang realistis dalam bekerja	0	11	37	35	14	343	Baik
9	Para pegawai menunjukkan rasa keakraban dengan para pegawai lainnya	2	19	49	22	5	300	Cukup Baik
10	Para pegawai mencerminkan sikap yang mudah berinteraksi dengan lingkungan tempat mereka bekerja	5	16	36	35	5	310	Cukup Baik
11	Para pegawai disiplin waktu dalam menjalankan pekerjaan mereka	1	6	41	41	8	340	Baik
12	Tingkat kehadiran para pegawai dalam jam kerja menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja	0	9	31	46	11	350	Baik
Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X)							4007	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji analisis deskriptif untuk variable kinerja pegawai (Y) pada table di atas menunjukkan bobot nilai variabel ini dari 12 indikator yang diajukan dalam bentuk pernyataan sebesar 4007. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3957,6 – 4887,8 yang berkategori “Baik”. Artinya untuk perhitungan variable kinerja pegawai (Y) pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi dalam kriteria **baik**. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam kondisi baik sesuai dengan arahan dan tujuan dari target kerja yang ingin dicapai pada intansi tersebut.

Jabaran dari indikator dari 12 item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) bobot nilai tertinggi berada pada indikator kedua dengan pernyataan “Hasil non manajerial diperoleh dalam melaksanakan tugas teknis atau tugas lain yang tidak

berhubungan dengan para pegawai” dengan skor 356. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam kategori baik dari sisi hasil kerja dan hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai telah memberikan kinerja yang baik sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan berdasarkan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

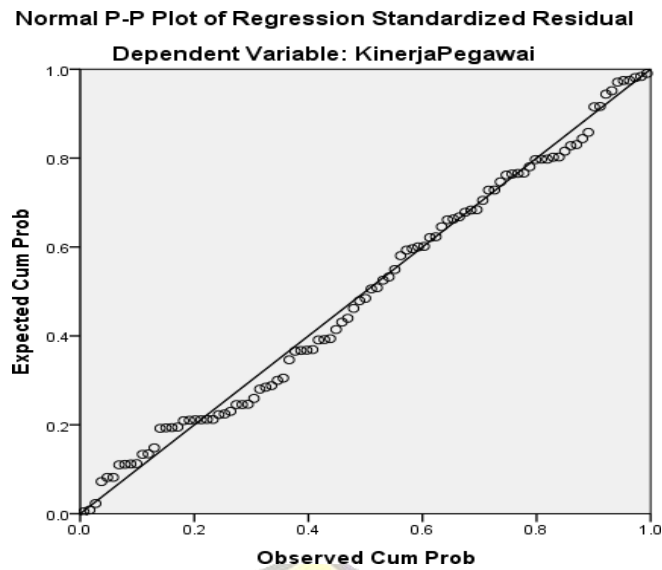
Lebih lanjut, bobot nilai terendah untuk indikator variabel kinerja pegawai, walaupun masih dalam kategori cukup baik, dimiliki pada indikator kesembilan dengan bobot nilai 300. Dimana indikator kesembilan adalah ”Para pegawai menunjukkan rasa keakraban dengan para pegawai lainnya”. Artinya para pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki kinerja yang cukup baik dari sisi sikap, dimana para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan sikap yang cukup baik dalam melayani public.

4.3.2 Hasil Analisis Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinieritas, dan atau uji heteroskedastisitas, dapat dilihat pada paparan berikut:

4.3.2.1 Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas disajikan dengan menggunakan grafik normal P-Plot pada gambar berikut:



Gambar 3
Normalitas P-Plot

Gambar di atas terlihat titik-titik data tersebar di garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas. Selain dari gambar tersebut, uji normalitas juga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Disiplin kerja	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Pegawai
N		97	97	97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.03	34.18	41.31
	Std. Deviation	6.092	4.899	5.857
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.146	.086
	Positive	.097	.146	.086
	Negative	-.089	-.063	-.059
Test Statistic		.097	.146	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.060 ^c	.076 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* besaran masing-masing variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056; karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,060, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,076. Keseluruhan dari Asymp. Sig. (2-tailed) dari masing-masing variabel bebas dan terikat $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini memiliki data yang terdistribusi normal.

4.3.2.2 Analisis Uji Homogenitas

Uji homogenitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variasi beberapa data dari populasi memiliki varians yang sama atau tidak. Berikut hasil dari pengujian homogenitas dengan menggunakan spss versi 25:

Tabel 25
Hasil Uji Homogenitas

No	Keterangan	Sig Levene Statistic
1	Kinerja Pegawai * Disiplin kerja	0,118
2	Kinerja Pegawai * Karakteristik Pekerjaan	0,665

Sumber: Output SPSS versi 25

Output olahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh bahwa uji homogenitas yang dilihat dari sig levene statistic untuk masing masing hubungan variabel disiplin kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,118 $> 0,05$, sehingga bisa dikatakan data tersebut adalah homogen. Selanjutnya untuk

variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,665, sehingga dapat pula dikatakan data tersebut adalah homogen.

4.3.2.3 Analisis Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Model regresi dikatakan terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan *VIF* ≥ 10 , dan sebaliknya bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Berikut hasil uji multikolinearitas dari dua model regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	29.760	5.047			5.897	.000		
	Disiplin Kerja	-.003	.097	-.004	-.035	-.035	.972	.961	1.041
	Karakteristik Pekerjaan	.342	.121	.286	2.836	2.836	.006	.961	1.041

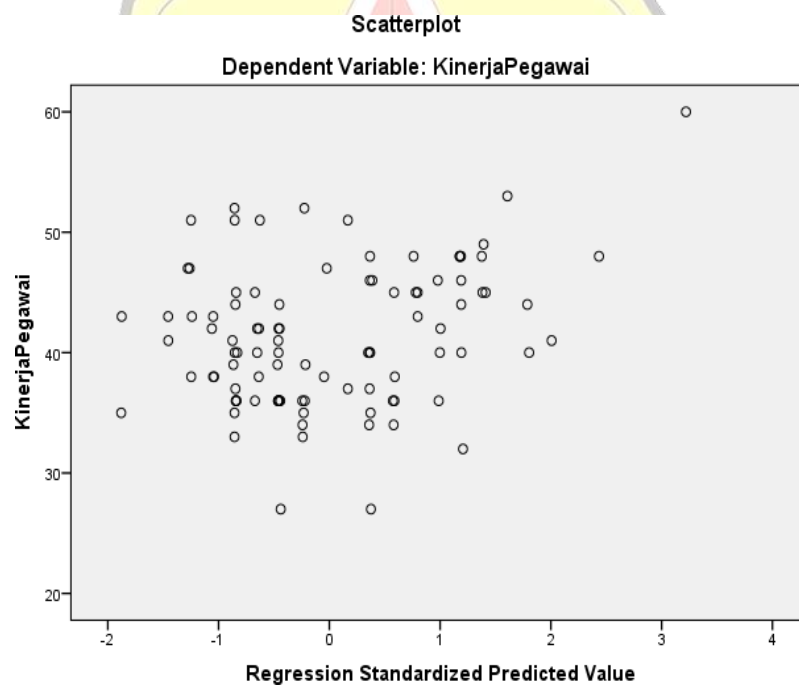
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas yakni disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berada pada angka 0,961 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas, maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

4.3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap *absolute residual*. Uji heteroskedastisitas juga bisa dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4
Scatterplot uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik plot adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda mendeskripsikan pengaruh variable bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Dalam hal penelitian ini, regresi berganda digunakan untuk menggambarkan suatu pengaruh antara variable disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Uji regresi linier berganda diolah menggunakan bantuan software program SPSS 25.00 yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 27
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	29.760	5.047			5.897	.000		
	Disiplin Kerja	-.003	.097	-.004	-.035		.972	.961	1.041
	Karakteristik Pekerjaan	.342	.121	.286	2.836		.006	.961	1.041

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada table diatas diperoleh bahwa nilai konstan sebesar 29.760 maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 29.760 - 0,003X_1 + 0,342X_2 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta 29.760. Artinya apabila disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) nilainya sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 29.760.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar - 0,003; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,003. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), semakin naik disiplin kerja (X1) maka semakin turun kinerja pegawai (Y).
3. Koefisien regresi variabel Karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,342; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Karakteristik pekerjaan (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,342. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik pekerjaan (X2) dengan Kinerja pegawai (Y), semakin naik Karakteristik pekerjaan (X2) maka semakin meningkat Kinerja pegawai (Y).

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Untuk itu, dilakukan pengujian secara parsial (uji t), secara simultan (uji F) dan uji koefesien determinasi (R^2) bisa mengetahui terdapat atau tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

4.4.1 Analisis Uji t

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan) memengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) secara signifikan. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada derajat kepercayaan 95% atau α sebesar 5% (0,05). Keputusan untuk uji parsial dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikansi (α) \leq 5%, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- Apabila tingkat signifikansi (α) $>$ 5%, maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Untuk mengetahui koefisien variabel disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.760	5.047		5.897	.000
	Disiplin Kerja	-.003	.097	-.004	-.035	.972
	Karakteristik Pekerjaan	.342	.121	.286	2.836	.006

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan table di atas, maka pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar -0,035 dengan signifikansi 0,972, serta t tabel diperoleh $df = N-k-1 = 97-2-1 = 95$ sehingga t table diperoleh sebesar 1,985. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai yaitu disiplin kerja (X1) tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.pegawai.

2) Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2.836 dengan signifikansi 0,006, serta t tabel sebesar 1.985. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis yang diajukan yaitu karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada karakteristik pekerjaan (X2) akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa naik atau turunnya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (X2).

4.4.2 Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dari hasil output analisis regresi berganda dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut

Tabel 29
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.003	2	134.001	4.164	.018 ^b
	Residual	3024.719	94	32.178		
	Total	3292.722	96			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, KepuasanKerja

Tabel di atas menjawab hipotesis yang di ajukan yakni terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja (X1) dan karakteritik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$, maka untuk menentukan F table harus terlebih dahulu mengetahui nilai df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $97-2-1 = 94$ sehingga diperoleh nilai F table sebesar 3,090 sedangkan perolehan F hitung sebesar 4,164. Dari perolehan tersebut dapat dibandingkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($4,164 > 3,090$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena F hitung > F tabel ($4,164 > 3,090$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja (X1)

dan karakteristik pekerjaan (X2) secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

4.4.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangsih pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) secara serentak terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat. Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 31
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285	.081	.062	5.673

- a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, KepuasanKerja
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,081 atau (8,10%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 8,10%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) mampu menjelaskan sebesar 8,10% variasi variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.5 Analisis dan Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji secara parsial pada variable disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,035 dengan signifikansi 0,972 dan t tabel sebesar 1,985. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel maka disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya disiplin kerja yang didapatkan pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, Hamzah, dan Siagian (2020) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Maulani dan Kasmari (2022) serta Bachtiar (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi berdasarkan hasil skor kuesioner dengan menggunakan formula rentang scale diperoleh total keseluruhan skor sebesar 3786, dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Dari skor tersebut terdapat beberapa responden yang menjawab dengan sangat setuju, setuju, cukup setuju, namun ada juga beberapa responden menjawab dengan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi tergantung dari masing-masing individu pegawai itu sendiri, walaupun secara keseluruhan disiplin kerja yang dirasakan sudah baik. Oleh karena itu, tidak berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan. Walaupun secara empiris banyak membuktikan bahwa suatu instansi yang memiliki kinerja pegawai tinggi pada umumnya memiliki pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan kinerja pegawai hanya semata untuk menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan saja, bagi mereka disiplin tidaklah penting yang penting dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan pada suatu instansi. Padahal disiplin kerja sangat penting dalam suatu instansi guna menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-

aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut Wursanto (dalam Vallenia, Atikah, Azijah, 2020) dibedakan menjadi : 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

Peraturan intansi adalah peraturan yang telah terencana dan diberlakukan dalam menjalankan intansi tersebut. Pegawai memberikan hasil kerja yang maksimal agar hasil kerjanya tercatat baik dan dinilai tidak buruk oleh intansi. Hal ini yang membuat pegawai terpicu dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab pekerjaanya secara tepat waktu dan memenuhi target baik secara kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja tersebut. Para pegawai hanya ingin mentaati peraturan dan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Usaha tersebut memiliki tujuan agar intansi menilai baik sikap mereka yang menaati peraturan intansi, sehingga tidak terjadi pemberhentian kerja atau PHK.

4.5.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji secara parsial pada variable karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.836 dengan signifikansi 0,006 dan t tabel sebesar 1,985. Hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka karakteristik

pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya karakteristik pekerjaan yang diberikan pegawai sebagai latar belakang dalam memahami pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.

Adanya pemahaman pekerjaan dan pelaksanaan karakteristik pekerjaan yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi, pegawai lebih memahami peranan penting setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka sebagai suatu tugas yang harus diselesaikan oleh masing-masing pegawai dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Melalui karakteristik pekerjaan, pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh instansi tersebut. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh serta Ahmad (2019), Maulani dan Kasmari (2022), serta Silitonga dan Chandra (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi berdasarkan hasil skor kuesioner dengan menggunakan formula rentang scale diperoleh total keseluruhan skor sebesar 3315, dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Dari skor tersebut terdapat beberapa responden yang menjawab dengan sangat setuju, setuju, cukup setuju, namun ada juga beberapa responden menjawab dengan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi masih dalam

kondisi baik yang didapatkan di tempat kerja sesuai dengan kapasitas mereka sebagai pegawai.

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan peluang atau kesempatan bagi para pegawai untuk melibatkan diri dalam memanfaatkan keterampilannya dan mempraktekan pengetahuan mengenai pekerjaan pegawai yang diketahui, dan memberikan tanggung jawab bagi pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya hingga akhir atau selesai secara keseluruhan. Apabila pekerjaan tersebut diselesaikan secara menyeluruh tepat waktu, efektif, efisien, dan memiliki kualitas, tidak menutup kemungkinan akan memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam mengembangkan sayap berkarir dalam instansi tersebut.

4.5.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji secara simultan pada variabel disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,164 dengan signifikansi 0,018 dan F tabel sebesar 3,090. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel maka disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya disiplin kerja yang mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya secara keseluruhan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dan karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai sebagai Keterlibatan kerja sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya

pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayu (2019) karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, dinyatakan bahwa bahwa semakin tinggi suatu nilai pekerjaan pada masing-masing karakteristik tersebut, semakin baik pekerjaan adalah dan semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan dari orang yang melaksanakan pekerjaan (Ahmadi, 2009). Demikian juga penelitian yang dilakukan Maulani dan Kasmari (2022) diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

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). Upaya dalam pengawasan disiplin kerja karyawan terbentuk dalam diri melalui dorongan motivasi karyawan itu sendiri dan dari job description (karakteristik pekerjaan) yang telah diberikan kepada mereka. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai

di perlukan kebijakan yang terarah dalam menetapkan karakteristik pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian pegawai seperti memberikan perhatian penuh dan arahan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan pegawai tersebut serta bonus dan insentiv terhadap pegawai karena pegawai merupakan aset yang berharga dalam pencapaian dari tujuan perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Simpulan dari penelitian yang telah dilakukan melalui proses penelitian secara ilmiah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara analisis deskriptif diketahui bahwa disiplin kerja (X1) pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki skor 3786. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Karakteristik Pekerjaan (X2) yang diberikan pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki rentang skor sebesar 3315. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3298 – 4073 yang berkategori “Baik”. Kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi memiliki skor 4007. Dimana skor tersebut berada pada kriteria bobot nilai 3957,6 – 4887,8 yang berkategori “Baik”.
2. Secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai t hitung $< t$ table ($-0,035 > 1,985$). Sedangkan karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai t hitung $< t$ table ($2,836 > 1,985$). Artinya karakteristik pekerjaan yang diberikan pegawai sebagai latar belakang dalam memahami pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi.
3. Secara simultan disiplin kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dikarenakan F hitung $>$

dari nilai F table ($4,164 > 3,090$). Sumbangsih yang diberikan dari variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan) berdasarkan R^2 mampu menjelaskan sebesar 8,10% variasi variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat diuraikan seabgai berikut:

1. Untuk Inspektorat Daerah Provinsi Jambi agar lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawainya karena disiplin kerja yang didapatkan pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi. Oleh karena itu, pimpinan harus sigap mencermati disiplin kerja pegawai ini agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.
2. Untuk para pegawai sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap Inspektorat Daerah Provinsi Jambi sehingga pegawai bisa bekerja lebih baik karena merasa kantor tersebut adalah miliknya.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian, misalnya perilaku kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya kerja, iklim kerja, efektivitas karyawan, komitmen afektif, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Deepublish
- Ahmad, Rizal. 2019. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat*. JUMAN Tools (Jurnal Manajemen Tools) Vol 11 No 2
- Andriani, N., Hamzah, R., dan Siagian, R., 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International*. Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia Vol 15 No 1
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Badriyah, Mila . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bachtiar, Arief. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristikpekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadapkinerjapegawai Perhutani Kph Ngawi Divisi Regionaljawa Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan. 14 (2)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Erwin. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Anggareja Kabupaten Enrekang*. Jurnal PRAJA Volume 6 |Nomor 2 Edisi Juni p-ISSN 2302-6960
- Daryanto, & Suryanto Bambang. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal AGORA Vol. 5, No.1,
- Firdaus, Riska. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo*. Jurnal Ila Galigo vol 2 no 1hal. 1-9
- Frismandiri, Dinda. 2007. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi MODERNISASI Fakultas Ekonomi-Universitas Kanjuruhan Malang. Volum 3 no 2, hal 114-134
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin., dan Silvya, Beby. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work Re-design*. Reading, MA: Addison-Wesley. Diakses pada tanggal 15 Mei 2017 , dari : <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Kadir, Muhammad Arifin Abd. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa*. Jurnal Noken 3(1) 37-47
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maulani, Y. dan Kasmari. 2022. Analisa Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 499 -. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.359>
- Merchant, K.A & Van der Stede, W.A. 2012. *Management Control System, Third Edition Published*. England : Pearson Education
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurchahyo, A. 2011. *Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis, 7(2), -1972- 1982.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta

- Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. E-Journal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 6168-6182 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Purnawati, O., Kusumayadi, F., Manajemen, P., & S. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan CV. Asakota Kota Bima*. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(4), 5827–5832
- Purwanto, Bambang Heri., dan Soliha, Euis. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional*. Jurnal Manajemen/Volume XXI, No. 02, Juni Hal. 227-240
- Rahayu, Rica. 2019. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat*. Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi. Volume 1 Nomor 1
- Ricardianto, Prasadja 2018. *Human Capital Management*. Jakarta : Media
- Rivai, Darmansyah, Mansyur dan Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Saleh, Abdul Rachman., dan Utomo, Hardi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, hal. 28-50
- Samson, Danny dan Daft , Richard L. 2012. *Management*. New York: Cengage Learning
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Sanusi. Anwar.2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4, 1245–1253
- Siagan, S. P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Jibeka, 9(1), 44–53
- Simamora. Henry 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro, Arief. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, hal. 11-19
- Sudjana, Nana. 2013. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Transito
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang . 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwuh, Meisy. 2015. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and work Discipline on Employee Perfomance at Bank Sulut KCP Lukupang*. Jurnal EMBA Vol 3, No. 4
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Vallenia, Kirana., Atikah, Atik., Azijah ,F.N. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek)*. E-Journal Equilibrium Manajemen
- Wigdyaningsih, Tasyarani Putri., dan Putra, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono. 2023. *Pengaruh Reward, Punishment, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang*. Jurnal Mirai Management. Volume 8 Issue 1. Pages 367 - 379
- Yuhista, Anggi. Nyoman Ariana, Ni Ketut Arismayanti. 2017. *Analisis pengaruh Kualitas Instrumen Kehidupan Kerja Quality of Work life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung*.Jurnal kepariwisataan dan Hospitalitas Vol 1, No. 2, November 2017.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI JAMBI”

Kepada Yth.
Pegawai Inpektorat Daerah Provinsi Jambi
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir guna memenuhi syarat mendapat gelar Sarjana Ekonomi, saya mahasiswa UNBARI ingin mengajukan beberapa pertanyaan atau kuesioner mengenai “Pengaruh didiplin kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jambi”. Kepada para pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing, agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Rodiyah

Kuesioner

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Bacalah dan jawablah semua pertanyaan dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan.
3. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
: b. Perempuan
2. Usia Anda : a. ≤ 19 tahun
: b. 20 – 29 tahun
: c. 30 – 39 tahun
: d. ≥ 40 tahun
3. Tingkat Pendidikan : a. SMP/Sederajat
: b. SMA/Sederajat
: c. DIII
: d. S1/DIV
: e. Pascasarjana
4. Pendapatan per Bulan : a. < Rp. 1.000.000
: b. Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000
: c. Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000
: d. > Rp.5.000.000
5. Masa Kerja : a. < 5 tahun
: b. 5 tahun – 10 tahun
: c. > 10 tahun

C. Keterangan

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
CS = Cukup Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Setelah membaca petunjuk ini, silahkan memberi tanggapan anda pada setiap pernyataan berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Frekuensi Kehadiran					
1	karyawan masuk kerja setiap hari kecuali hari libur, sakit, dan ada keperluan mendadak					
2	Karyawan dapat hadir sesuai waktu yang ditetapkan full time jam kerja					
II	Tingkat Kewaspadaan					
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
4	Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.					
III	Ketaatan pada Standar Kerja					
5	Karyawan bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan.					
6	Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh. tanggung jawab.					
IV	Ketaatan pada Peraturan Kerja					
7	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
8	Karyawan menaati peraturan yang diterapkan.					
V	Etika Kerja					
9	Karyawan mematuhi aturan yang dijadikan pedoman dalam bekerja.					
10	Karyawan mampu untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja					

2. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

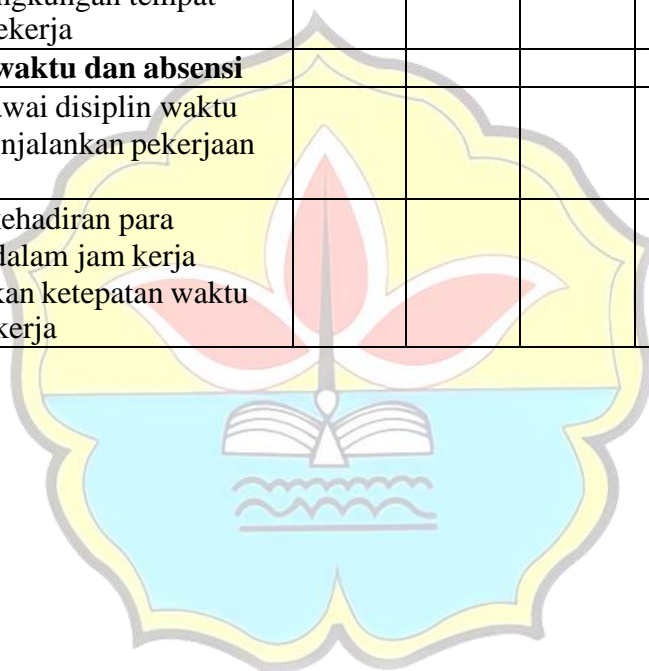
NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Keanekaragaman Keterampilan (Skill Variety)					
1	Para pegawai mampu melakukan berbagai tugas dengan keterampilan yang berbeda-beda					
2	Pekerjaan yang diberikan pada para pegawai mengharuskan para pegawai untuk menggunakan kemampuan mereka dalam bekerja					
II	Identitas Tugas (Task Identity)					
3	Para pegawai mampu mengidentifikasi pekerjaan yang menjadi tugas mereka					
4	Pekerjaan yang diberikan pada para pegawai membutuhkan proses penyelesaian yang cepat dan tepat					
III	Arti Tugas (Task Significance)					
5	Tugas yang diberikan pada para pegawai memiliki arti penting bagi individu pegawai tersebut					
6	Tugas yang diberikan para pegawai sesuai dengan sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain					
IV	Otonomi (Autonomy)					
7	Para pegawai bekerja sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan					
8	Para pegawai bekerja dengan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk					

	menjalankan pekerjaan tersebut.					
V	Feedback from job					
9	Para pegawai bekerja sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas					
10	Para pegawai bekerja secara langsung mengenai keefektifan kerjanya.					

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Hasil kerja					
1	Hasil manajerial dapat berupa petunjuk kerja, pembagian tugas, koordinasi kerja telah dilaksanakan oleh para pegawai					
2	Hasil non manajerial diperoleh dalam melaksanakan tugas teknis atau tugas lain yang tidak berhubungan dengan para pegawai					
II	Pengetahuan pekerjaan					
3	Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang menjadi tugasnya berdasarkan ketentuan kerjanya pegawai diberi tugas kerja sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki tentang pekerjaan tersebut					
4	Para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien					
III	Inisiatif					
5	Para pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan					
6	Dalam bekerja sering sekali terdapat kendala, para pegawai memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan					

	tersebut dengan mencari ide-ide yang tepat					
IV	Kecakapan mental					
7	Para pegawai bisa mengontrol emosional mereka Ketika melakukan pekerjaan					
8	Para pegawai memiliki kemampuan berfikir yang realistis dalam bekerja					
V	Sikap					
9	Para pegawai menunjukkan rasa keakraban dengan para pegawai lainya					
10	Para pegawai mencerminkan sikap yang mudah berinteraksi dengan lingkungan tempat mereka bekerja					
VI	Disiplin waktu dan absensi					
11	Para pegawai disiplin waktu dalam menjalankan pekerjaan mereka					
12	Tingkat kehadiran para pegawai dalam jam kerja menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja					



Validity and Reliability Disiplin Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.50	.731	30
X1.2	4.67	.479	30
X1.3	4.47	.571	30
X1.4	4.33	.758	30
X1.5	4.60	.675	30
X1.6	4.37	.765	30
X1.7	4.10	.607	30
X1.8	4.37	.556	30
X1.9	4.03	.890	30
X1.10	4.57	.568	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.50	20.259	.603	.905
X1.2	39.33	21.678	.638	.903
X1.3	39.53	20.878	.681	.900
X1.4	39.67	19.885	.636	.903
X1.5	39.40	19.559	.795	.892
X1.6	39.63	18.309	.896	.885
X1.7	39.90	20.507	.706	.898
X1.8	39.63	21.482	.576	.906
X1.9	39.97	19.137	.620	.907
X1.10	39.43	20.875	.686	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.00	24.759	4.976	10

Validity and Reliability Karakteristik Pekerjaan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.43	.774	30
X2.2	3.63	.718	30
X2.3	3.53	.776	30
X2.4	3.73	.583	30
X2.5	3.70	.651	30
X2.6	3.53	.629	30
X2.7	3.73	.583	30
X2.8	3.50	.682	30
X2.9	3.53	.730	30
X2.10	3.33	.922	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.23	17.978	.704	.845
X2.2	32.03	19.206	.552	.858
X2.3	32.13	17.913	.712	.845
X2.4	31.93	19.513	.649	.852
X2.5	31.97	20.447	.395	.870
X2.6	32.13	19.223	.649	.852
X2.7	31.93	20.685	.409	.868
X2.8	32.17	18.557	.710	.846
X2.9	32.13	19.292	.525	.861
X2.10	32.33	17.816	.582	.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.67	23.195	4.816	10

Validity and Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.47	.571	30
Y2	3.57	.568	30
Y3	3.47	.819	30
Y4	3.80	.484	30
Y5	3.63	.669	30
Y6	3.93	.365	30
Y7	3.67	.606	30
Y8	3.80	.761	30
Y9	2.80	.997	30
Y10	2.67	1.061	30
Y11	3.63	.556	30
Y12	3.70	.651	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.67	26.092	.740	.864
Y2	38.57	26.392	.689	.866
Y3	38.67	24.782	.648	.866
Y4	38.33	27.471	.598	.872
Y5	38.50	26.328	.578	.871
Y6	38.20	28.648	.501	.877
Y7	38.47	26.740	.579	.871
Y8	38.33	25.471	.610	.869
Y9	39.33	24.782	.500	.881
Y10	39.47	23.982	.542	.879
Y11	38.50	26.879	.616	.870
Y12	38.43	25.771	.687	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.13	30.740	5.544	12

Frequency Table Disiplin Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Cukup Setuju	25	25.8	25.8	30.9
Setuju	38	39.2	39.2	70.1
Sangat Setuju	29	29.9	29.9	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
Cukup Setuju	19	19.6	19.6	22.7
Setuju	47	48.5	48.5	71.1
Sangat Setuju	28	28.9	28.9	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
Cukup Setuju	18	18.6	18.6	22.7
Setuju	52	53.6	53.6	76.3
Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Cukup Setuju	20	20.6	20.6	21.6
Setuju	58	59.8	59.8	81.4
Sangat Setuju	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
Cukup Setuju	17	17.5	17.5	27.8
Setuju	44	45.4	45.4	73.2
Sangat Setuju	26	26.8	26.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	10	10.3	10.3	11.3
	Cukup Setuju	19	19.6	19.6	30.9
	Setuju	47	48.5	48.5	79.4
	Sangat Setuju	20	20.6	20.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Cukup Setuju	30	30.9	30.9	32.0
	Setuju	52	53.6	53.6	85.6
	Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	27	27.8	27.8	29.9
	Setuju	51	52.6	52.6	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Cukup Setuju	31	32.0	32.0	35.1
	Setuju	49	50.5	50.5	85.6
	Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Cukup Setuju	19	19.6	19.6	20.6
	Setuju	51	52.6	52.6	73.2
	Sangat Setuju	26	26.8	26.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Frequency Table Karakteristik Pekerjaan (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	13.4	13.4	13.4
Cukup Setuju	44	45.4	45.4	58.8
Setuju	30	30.9	30.9	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	10.3	10.3	10.3
Cukup Setuju	36	37.1	37.1	47.4
Setuju	41	42.3	42.3	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	6	6.2	6.2	8.2
Cukup Setuju	54	55.7	55.7	63.9
Setuju	25	25.8	25.8	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.2	7.2	7.2
Cukup Setuju	46	47.4	47.4	54.6
Setuju	34	35.1	35.1	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Cukup Setuju	46	47.4	47.4	52.6
Setuju	35	36.1	36.1	88.7
Sangat Setuju	11	11.3	11.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.2	7.2	7.2
Cukup Setuju	50	51.5	51.5	58.8
Setuju	33	34.0	34.0	92.8
Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.2	7.2	7.2
Cukup Setuju	54	55.7	55.7	62.9
Setuju	32	33.0	33.0	95.9
Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
Cukup Setuju	58	59.8	59.8	66.0
Setuju	24	24.7	24.7	90.7
Sangat Setuju	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
Cukup Setuju	53	54.6	54.6	58.8
Setuju	35	36.1	36.1	94.8
Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	6	6.2	6.2	8.2
Cukup Setuju	50	51.5	51.5	59.8
Setuju	35	36.1	36.1	95.9
Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	12.4
	Cukup Setuju	43	44.3	44.3	56.7
	Setuju	36	37.1	37.1	93.8
	Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Cukup Setuju	35	36.1	36.1	40.2
	Setuju	47	48.5	48.5	88.7
	Sangat Setuju	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	13	13.4	13.4	15.5
	Cukup Setuju	35	36.1	36.1	51.5
	Setuju	37	38.1	38.1	89.7
	Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7.2	7.2	7.2
	Cukup Setuju	35	36.1	36.1	43.3
	Setuju	47	48.5	48.5	91.8
	Sangat Setuju	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	12.4
	Cukup Setuju	34	35.1	35.1	47.4
	Setuju	46	47.4	47.4	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	8.2
	Cukup Setuju	28	28.9	28.9	37.1
	Setuju	51	52.6	52.6	89.7
	Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Cukup Setuju	48	49.5	49.5	63.9
	Setuju	31	32.0	32.0	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	11.3
	Cukup Setuju	37	38.1	38.1	49.5
	Setuju	35	36.1	36.1	85.6
	Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	19	19.6	19.6	21.6
	Cukup Setuju	49	50.5	50.5	72.2
	Setuju	22	22.7	22.7	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	16	16.5	16.5	21.6
	Cukup Setuju	36	37.1	37.1	58.8
	Setuju	35	36.1	36.1	94.8
	Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	6	6.2	6.2	7.2
	Cukup Setuju	41	42.3	42.3	49.5
	Setuju	41	42.3	42.3	91.8
	Sangat Setuju	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	9.3
	Cukup Setuju	31	32.0	32.0	41.2
	Setuju	46	47.4	47.4	88.7
	Sangat Setuju	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

NPar Tests (Uji Normalitas)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	97	39.03	6.092	27	50
Karakteristik Pekerjaan	97	34.18	4.899	25	50
Kinerja Pegawai	97	41.31	5.857	27	60

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Pegawai
N		97	97	97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.03	34.18	41.31
	Std. Deviation	6.092	4.899	5.857
	Most Extreme Differences	Absolute	.097	.146
Positive		.097	.146	.086
Negative		-.089	-.063	-.059
Test Statistic		.097	.146	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.060 ^c	.076 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas (Disiplin Kerja_Kinerja Pegawai)

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaPegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.470	20	75	.118

ANOVA

KinerjaPegawai

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	547.943	21	26.093	.713	.807
Within Groups	2744.779	75	36.597		
Total	3292.722	96			

Oneway (Uji Homogenitas Karakteristik Pekerjaan_Kinerja Pegawai)

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaPegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.815	16	76	.665

ANOVA

KinerjaPegawai

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1201.855	20	60.093	2.184	.008
Within Groups	2090.867	76	27.511		
Total	3292.722	96			

Regression Multiple

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KarakteristikPekerjaan, DisiplinKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

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	.285 ^a	.081	.062	5.673	.081	4.164	2	94	.018

a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.003	2	134.001	4.164	.018 ^b
	Residual	3024.719	94	32.178		
	Total	3292.722	96			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, DisiplinKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.760	5.047		5.897	.000		
	Disiplin Kerja	-.003	.097	-.004	-.035	.972	.961	1.041
	Karakteristik Pekerjaan	.342	.121	.286	2.836	.006	.961	1.041

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics^a

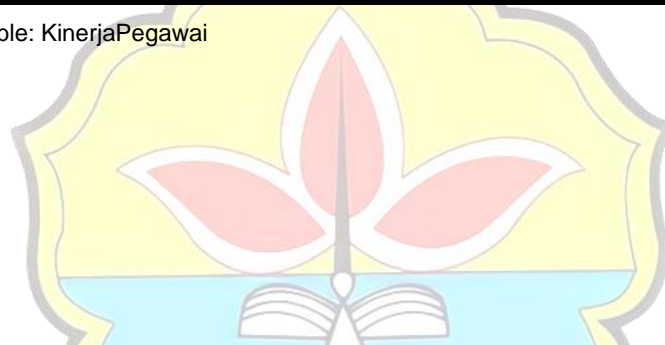
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Karakteristik Pekerjaan
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	13.003	.01	.72	.47
	3	.009	18.572	.99	.27	.53

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.17	46.69	41.31	1.671	97
Residual	-14.937	13.311	.000	5.613	97
Std. Predicted Value	-1.879	3.219	.000	1.000	97
Std. Residual	-2.633	2.347	.000	.990	97

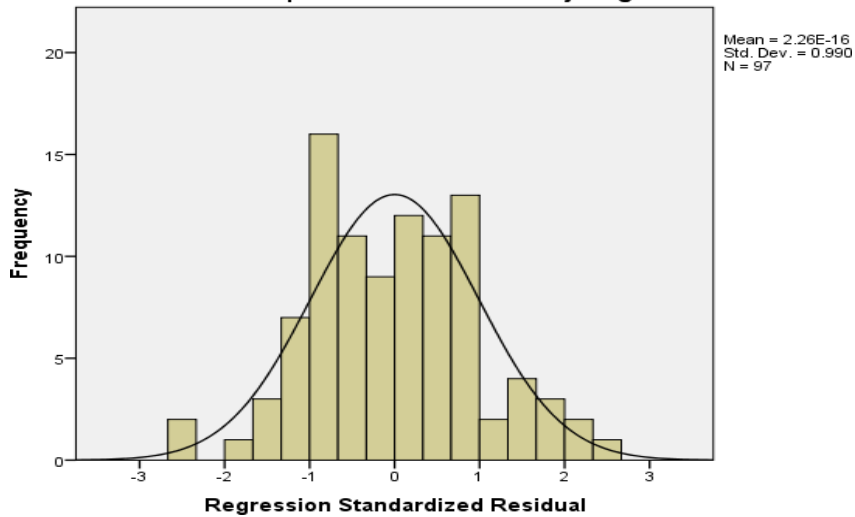
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



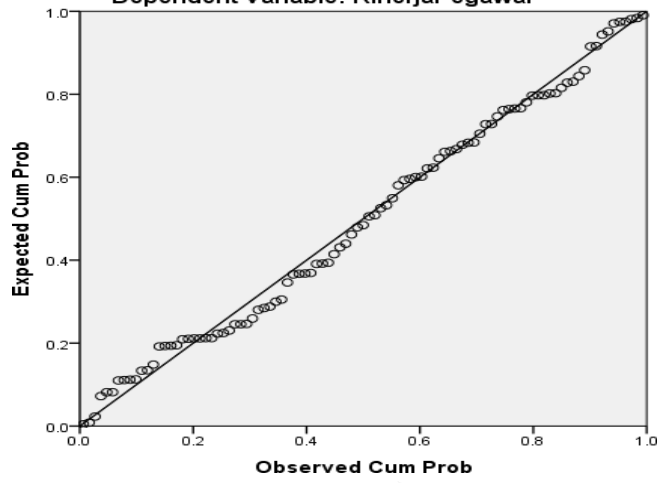
Charts

Histogram

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KinerjaPegawai



Scatterplot

