

## Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

M. Chocky Oktalion Silitonga<sup>1</sup>, Dody Salden Chandra<sup>2</sup>

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 05 Dec 2022

Revised: 10 Dec 2022

Accepted: 23 Dec 2022

#### Keywords:

Work discipline,  
Job characteristics,  
Work motivation,  
Employee performance

### ABSTRACT

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

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

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



#### Corresponding Author:

**Dody Salden Chandra**

Department of Management,

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238  
Email: [dodysalden@umsu.ac.id](mailto:dodysalden@umsu.ac.id)

---

## PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

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

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

Karakteristik pekerjaan 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 diberikan terhadap pegawai sesuai maka kelancaran dalam melakukan pekerjaan akan meningkat tanpa ada hambatan.

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

Motivasi yang baik dapat mendorong seseorang agar mampu mengerjakan suatu hal yang di lakukan demi tercapainya tujuan yang di inginkan, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka suatu pekerjaan akan terhambat dan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi juga sebagai salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi dapat memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai.

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

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

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

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

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Menurut (Jufrizen, 2016) kinerja ialah suatu tanda dalam berhasil atau tidaknya seseorang ataupun sekelompok untuk melaksanakan pekerjaan secara *real* dan telah di tetapkan oleh suatu organisasi. Dalam fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri akan tetapi kinerja berhubungan dengan beberapa faktor baik itu faktor individu, organisasi maupun lingkungan *eksternal*. Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan,

dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Arianty, 2016).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu bentuk dari penilaian yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan di dalam suatu perusahaan dimana penilaian tersebut di dapat dari hasil kerjanya secara nyata. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi maka disiplin karyawan akan terbentuk seperti datang tepat waktu, tingkat absensi kehadiran yang baik sehingga karyawan merasa nyaman yang tentunya memberi dampak positif dengan pencapaian karyawan itu sendiri.

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

1. Kualitas Kerja : Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Tanggung Jawab : Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko dan perbuatan.
4. Kerja Sama : Sebuah sikap untuk melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang di ajak bekerjasama demi tercapainya hasil kerja yang di inginkan.
5. Insentif : Imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji , berupa uang, barang dan sebagainya yang di berikan kepada pegawai demi meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

### Disiplin Kerja

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

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan – aturan yang berlaku pada suatu perusahaan organisasi ataupun lembaga yang berlaku untuk mengatur dan meningkatkan kesadaran dalam melakukan suatu kegiatan agar berjalan dengan semestinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Semakin baik aturan yang ditaati oleh para pekerja atau karyawan maka akan semakin baik suatu pekerjaan dilaksanakan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan terorganisir dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya agar menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Jufrizen, 2021).

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

Menurut (Agustini, 2020) indikator disiplin kerja yaitu :

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

### Karakteristik Pekerjaan

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

Menurut (Purwanto, 2017) adalah upaya dalam mengidentifikasi karakteristik suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya, bagaimana karakteristik pekerjaan itu digabung dalam membentuk tugas dan tanggung jawab yang berbeda kepada karyawan demi tercapainya tujuan serta hasil yang maksimal terhadap produktivitas kinerja karyawan. Adapun menurut (Saweduling, 2013) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi susunan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, Karakteristik pekerjaan adalah keyakinan atau kemampuan seorang pegawai yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menyelesaikan tugas juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi agar dapat percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang di emban sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut (Astutik et al., 2020) kakteristik pekerjaan sebagai peran penting demi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Perancangan pekerjaan yang baik mampu mempertahankan dan menarik tenaga kerja, serta memberi dorongan menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk dan jasa pada kondisi persaingan yang makin ketat. maka peranan karakteristik pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan hasil kerja yang sesuai dengan individu pegawai itu sendiri demi tercapainya kesuksesan dan kelangsungan suatu organisasi. Karyawan dapat memahami bahwa pekerjaan mereka menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda, pemahaman karyawan terhadap prosedur kerjanya tanggung jawab nya masing-masing sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, dan karyawan menganggap pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi hidupnya.

Menurut (Warapsari, 2019) indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Arti Tugas (*Task Significance*), sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (*Autonomy*), sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
5. Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*), sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

## Motivasi Kerja

Menurut (Ajabar, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai suatu cara dalam mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau berkerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2022) motivasi adalah suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari dalam diri sendiri, dorongan tersebut bertujuan agar untuk meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih giat dan sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun menurut (Muskadi et al., 2021) motivasi kerja adalah prilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

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

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi memberikan energi serta mendorong hasrat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan agar tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Ekhsan, 2019) Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya kinerja yang di harapkan suatu organisasi. motivasi berperan penting dalam tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja demi tercapainya tujuan yang di inginkan.

Menurut (Bahri, 2017) indikator motivasi yaitu :

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

## METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang menerangkan variabel - variabel untuk menentukan desain penelitian yang akan dicapai. Pendekatan asosiatif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena (Yulianti, 2015). Tempat penelitian adalah Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang terletak di Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara. Yang terletak di lantai 2 Pusat Pasar Petisah Kota Medan. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 24 maret 2022 sampai dengan tanggal 24 september 2022. Pada tanggal 1 maret peneliti menyerahkan surat izin riset dari badan penelitian dan pengembangan (Balitbang) ke pada PUD Pasar kota medan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 96 orang pegawai.

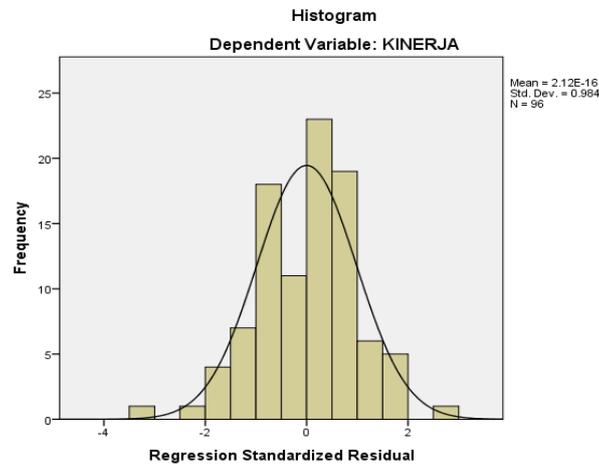
Sumber data yang dipilih dalam penelitian yang dijalankan adalah sumber data primer. Yaitu sumber data yang berasal dari pengelola Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui angket (kuisisioner). Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena (Syofian et al., 2015)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

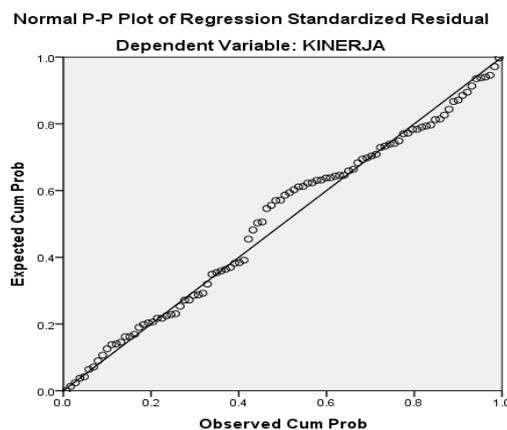
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot.

Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



**Gambar 1. Grafik Histogram**

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



**Gambar 2. Grafik P-Plot**

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

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingakat asosiasi hubungan ataupun pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance ( $a$ ) dan variance inflation factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a$  hitung  $< a$  dan VIF hitung  $> VIF$  Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika  $a$  hitung  $> a$  dan VIF hitung lebih  $< VIF$ . Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $< 0.10$ .

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.903	3.481			
	MOTIVASI	.382	.070	.454	.666	1.502
	Karakteristik_pekerjaan	.275	.083	.276	.665	1.504
	Disiplin_kerja	.116	.049	.188	.733	1.365

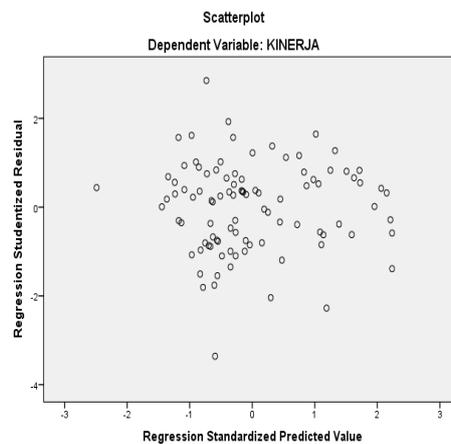
Pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

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

### Uji Heteroskedasitas

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



**Gambar 3. Uji Heteroskedasitas**

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

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Tabel 2. Rergresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.903	3.481		.259	.796
Motivasi	.382	.070	.454	5.438	.000
Karakteristik_Pekerjaan	.275	.083	.276	3.309	.001
Disiplin_Kerja	.116	.049	.188	2.366	.020

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

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.903 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 0.903 dan variable Kinerja akan berjalan dengan baik.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja X1 sebesar 0,116 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 11,6%. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan X2 sebesar 0,275 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja, apabila Karakteristik Pekerjaan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 27,5%. Semakin baik Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik juga Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja X3 sebesar 0,370 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, apabila Kinerja Pegawai mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja sebesar 11,6%. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga Kinerja pegawai.

#### Uji T

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

T hitung = 2.366

T tabel = 1.986 (data terlampir)

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

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

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

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X 1)

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

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X 2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3.309 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (96-3=93)$ , diperoleh  $t_{tabel}$  1.985. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka di dapat pengaruh signifikan antara  $X_2$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan Y. Dalam hal ini  $t_{hitung}$  sebesar 3.309  $>$   $t_{tabel}$  sebesar 1.985, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,001  $<$  0,05 sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig 0,001  $<$  0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  3,309  $>$   $t_{table}$  1.985 artinya jika ditingkatkan variabel sarana prasarana sebesar satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

### Pengaruh Motivasi Kerja (X 3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

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

### Uji F

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

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

Kriteria Hipotesis :

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

Tabel 3. Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1844.393	3	614.798	41.257	.000 <sup>b</sup>
Residual	1370.940	92	14.902		

Total	3215.333	95			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin\_Kerja, Karakteristik\_Pekerjaan

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

#### Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.574	.560	3.860

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,757 artinya kontribusi disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerja sebesar 75,7% untuk mempengaruhi kinerja pegawai artinya hubungannya kuat.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,574 atau 57,4% variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, OCB dan lainnya.
3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0,560 atau 56,0% sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 44,0% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, OCB dan lainnya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan  $t_{hitung}$  kinerja pegawai sebesar 3.309, sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1.985 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Astutik, 2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Nelson et al., 2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

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

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

## PENUTUP

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

1. Ada pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $2.366 > 1.985$ , dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Ada pengaruh positif variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $3.309 > 1.985$ , dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Ada pengaruh positif variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $5.438 > 1.985$ , dimana signifikan t lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
4. Dari Uji F diperoleh 41.257 dengan Ftabel 2.70 sig 0.000 < 0.05, menunjukkan Ho diterima, berarti Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pada taraf 0,05.
5. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,713 dan RSquare adalah 0,574 atau 57.4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Disiplin Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 57.4% dan sisanya 33.6% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar, A., & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 1–11.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 1–10.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1–17.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1–7.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Gultom, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 7(2), 1–14.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt Socfin Indonesia - Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 17(2), 1–17.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business*, 7(2), 1–20.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–20.
- Muis, M. R., & Saripuddin, J. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi dan Humaniora*, 1(1), 1–14.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Sinergi Cendikia*, 1(1), 1–15.
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah*, 7(1), 1–10.

- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss* (1st Ed.). Ponorogo: Cv. Wade Group. Retrieved From [Buatkamu.Com](http://Buatkamu.Com)
- Purwanto, B. Heri, & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 1-14.
- Rizal, A., Miftah, E. F., & Rica, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 1-10.
- Sariuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional*, 2(1), 1-22.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1-14.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1-12.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salam Tv. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 1-11.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 1-14.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 6(4), 1-10.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1-8.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4), 1-12.
- Syofian, S., Setyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web. *Jurnal Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 3(2), 1-8.
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1-8.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 17(2), 1-7.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 1-11.