

**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi kasus pada PT Hartono Istana Teknolgi Kudus)**

**Dita Nor Afif<sup>1)</sup>, Patricia Diana Paramitha<sup>2)</sup>, Leonardo Budi Hasiolan<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRACT**

*The data analysis technique used to test this hypothesis is multiple linear regression analysis which includes the F-test, t test, Tests of Hypotheses and Coefficient of Determination. All data were processed using SPSS 20.0 were first tested using Classical Assumption Test covering Normality Test, Test Heteroskidastity, autocorrelation test and test Multicolinearity*

*The results of the study Test T states that: organizational characteristics (X1) has a direct influence on the effectiveness of employees (Y1), work discipline (X2) have a direct impact on the effectiveness of employees (Y1), the quality of work (X3) have a significant influence on the effectiveness employee (Y1), organizational characteristics (X1), work discipline (X2), the quality of work (X3) mempunyai effect simultaneously on the effectiveness of employees (Y1), organizational characteristics (X1), work discipline (X2) and the quality of work (X3) together have a significant influence on employee performance (Y2).*

*Test results F calculated that the variable characteristics of the organization (X1), work discipline (X2) and the quality of work (X3) has a value of 84 059  $F_{count} > F_{table}$  with a significant  $2.74 < \alpha = 0:05$  and is positive. This is because the level of significance in ANOVA of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: organizational characteristics, work discipline, work quality, work effectiveness and employee performance*

**ABSTRAK**

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 yang terlebih dahulu diuji menggunakan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas

Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: karakteristik organisasi (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap efektifitas kerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap efektifitas kerja karyawan (Y1), kualitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y1), karakteristik organisasi (X1), disiplin kerja (X2), kualitas kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y1), Karakteristik organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kualitas kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2).

Hasil Uji F hitung bahwa variabel karakteristik organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kualitas kerja (X3) memiliki nilai F hitung  $84.059 > F$  tabel 2.74 dengan signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$  serta bertanda positif. Hal ini karena tingkat signifikansi pada anova sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci : karakteristik organisasi, disiplin kerja, kualitas kerja, efektifitas kerja dan kinerjakaryawan.**

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Menurut Anwar

Prabu (2009:14) dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat optimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana secara optimal yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian, 2006:54).

Dengan demikian karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya disiplin karyawan tersebut perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan..

Dengan disiplin kerja yang bagus, setiap karyawan perusahaan akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Dengan penerapan sikap seperti ini, efektivitas kerja karyawan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan perusahaan mempunyai disiplin dan kualitas kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa

kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena disiplin kerja dan kualitas kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, disiplin kerja dan kualitas kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang karyawan berada. Jarang sekali individu bekerja sendirian atau berpisah dengan orang lain dalam suatu pekerjaan yang menuntut kemajuan bersama. Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi perusahaan PT Hartono Istana Teknologi Kudus salah satunya adalah bahwa organisasi PT. Hartono Istana Teknologi Kudus menghadapi masalah berkaitan dengan disiplin kerja dan kualitas kerja yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal peneliti, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai di PT. Hartono Istana Teknologi Kudus masih rendah. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Hartono Istana Teknologi Kudus. Selain itu keterampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar.

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi audio PT Hartono Istana Teknologi Kudus pada tahun 2013 rata-rata mengalami penurunan sebesar 1,19 %. Menurut Widiastuti ( 2009) jika

tidak hadir kerja dianggap sebagai tindakan ketidak disiplin dan merupakan pelanggaran tata tertib, kecuali dengan izin atasan langsung dan karena alasan-alasan yang dapat diterima.

Di bagian produksi inilah aktifitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu efektifitas kerja serta mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, dimaksudkan untuk meningkatkan produksi audio di PT Hartono Istana Teknologi. Seharusnya para karyawan PT Hartono Istana Teknologi bekerja secara optimal demi peningkatan produksinya. Namun berdasarkan data absensi kehadiran bagian produksi, ternyata masih cukup banyak ketidakhadiran karyawan. Hal ini yang menunjukkan rendahnya efektifitas kerja karyawan.

Rendahnya efektifitas kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan PT Hartono Istana Teknologi tentunya berkaitan dengan karakteristik organisasi, disiplin kerja dan kualitas kerja karyawan. Karakteristik organisasi yang merupakan factor

lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja dalam organisasi secara komprehensif, seharusnya dapat memotivasi sumber daya manusia yang terlingkup dalam sebuah organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, disiplin kerja juga harus ditingkatkan karena semakin disiplin semakin tinggi juga tingkat efektifitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Kualitas kerja juga harus ditingkatkan, karena kualitas tergantung pada orang yang menilainya. Hal ini berdampak pada efektifitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Jika kualitas kerjanya di nilai orang lain baik, maka efektifitas kerja dan kinerja karyawan tersebut juga dianggap baik.

## II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah devisi bagian audio di PT. HIT sebanyak 70 karyawan. Penentuan sampel adalah dengan sistem sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang karyawan.

### A. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 70 responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden tersebut meliputi identitas serta tanggapan dari responden terhadap karakteristik organisasi, disiplin kerja, kualitas kerja, efektifitas kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengenai sejarah singkat PT Hartono Istana Teknologi dan data-data lain yang mendukung penelitian.

### A. Alat pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner

## III. HASIL PENELITIAN

pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Kerja Karyawan semakin bertambah atau meningkat.

1. Nilai Konstanta sebesar -0,920 artinya apabila nilai variabel Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan efektifitas kerja karyawan bernilai 0 maka, kinerja karyawan semakin berkurang atau menurun.
2. Variabel karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,631 artinya setiap pertambahan 1% variabel karakteristik organisasi akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan sebesar 0,631.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,615 artinya setiap pertambahan 1% variabel karakteristik organisasi akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan sebesar 0,615.
4. Variabel Kualitas Kerja (X3) tidak dapat menunjukkan adanya pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.
5. Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak dapat menunjukkan adanya pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

Besarnya nilai *adjusted R<sup>2</sup> regresi* tahap kedua adalah 0.727 yang artinya variasi variabel efektifitas kinerja karyawan pada regresi tahap 2 dari variabel karakteristik organisasi, disiplin kerja, kualitas kerja dan efektifitas kerja karyawan sedangkan 0.273 dijelaskan pengaruh oleh faktor dari luar oleh seperti loyalitas kerja dan motivasi karyawan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel karakteristik Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar  $0,615 < t$  tabel 1,998 dan tingkat signifikan t hitung

$0,000 < \alpha = 0,05$  (uji satu sisi) dan bertanda positif. Hal ini berarti apabila karakter organisasi mengalami

peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan pada PT HIT, sebaliknya jika karakteristik organisasi mengalami penurunan, maka akan berpengaruh pula pada penurunan efektifitas kerja karyawan pada PT HIT. Dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dalam suatu organisasi yang harus dicapai diantaranya meningkatkan semangat kerja, mengembangkan diri dibidang keahlian, dan pengembangan karier.

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar  $1.112 > t$  tabel 1.988 dan tingkat signifikan t hitung  $0.003 < \alpha = 0.05$  ( uji satu sisi) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT HIT. Hal ini berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan PT HIT, sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan, maka akan berpengaruh pula pada penurunan efektifitas kerja karyawan pada PT HIT. Untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan memberikan karyawan untuk mengembangkan inovasi, menciptakan kerjasama, dan mendorong karyawan untuk bisa lebih disiplin guna menciptakan kedisiplinan kerja.

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t hitung  $4.134 > t$  tabel 1.988 dan tingkat signifikan t hitung  $0.000 < \alpha = 0.05$  (uji satu sisi) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT HIT. Hal ini berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan pada PT HIT, sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan, maka akan berpengaruh pula pada penurunan efektifitas kerja karyawan pada PT HIT. Untuk meningkatkan kualitas kerja dilakukan ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja yang tinggi, dan ketaatan

#### **A. Pengaruh Efektifitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel karakteristik organisasi (X1), disiplin kerja

(X2) dan kualitas kerja (X3) memiliki nilai F hitung  $84.059 > F$  tabel 2,74 dengan signifikan  $0.000 < \alpha =$

0.05 serta bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Hal ini berarti jika karakteristik organisasi, disiplin kerja dan kualitas kerja secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula pada peningkatan efektifitas kinerja karyawan pada PT HIT, sebaliknya jika mengalami penurunan, maka akan berpengaruh pula pada penurunan efektifitas kinerja karyawan pada PT HIT.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan :**

- a. Pengujian hipotesis pertama (H1) dapat diterima, karena nilai t hitung variabel karakteristik organisasi (X1) sebesar  $3.588 > t$  tabel 1.66757 dan tingkat signifikan t hitung  $0.000 < \alpha = 0.05$  ( uji satu sisi ) dan bertanda positif.
- b. Pengujian hipotesis kedua (H2) dapat diterima, karena nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar  $1.112 > t$  tabel 1.66757 dan tingkat signifikan t hitung  $0.003 < \alpha = 0.05$  ( uji satu sisi ) dan bertanda positif.
- c. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dapat diterima, karena nilai t hitung variabel kualitas kerja (X3) sebesar  $0.368 > t$  tabel 1.66757 dan tingkat signifikan t hitung  $0.000 < \alpha = 0.05$  ( uji satu sisi ) dan bertanda positif.
- d. Pengujian hipotesis keempat (H4) dapat diterima, karena nilai F hitung variabel karakteristik organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kualitas kerja (X3) sebesar  $84.059 > F$  tabel 3.13 dengan signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$  serta bertanda positif.

### **2. Saran :**

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran para akademis untuk lebih memahami mengenai Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja dan Kualitas

Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan dengan variabel intervening di PT HIT. Sehingga dapat

diadakan penelitian lanjut mengenai hal serupa dimasa mendatang dengan objek lainnya.

- b. Tetap berinovasi dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan itu sendiri ataupun dengan pihak konsumen.
- c. Perlu dilakukan evaluasi terhadap budaya kerja yang belum tepat dan optimal untuk meningkatkan kinerja misalnya kedisiplinan, ketekunan dan kerjasama dengan cara melaksanakan apel pagi setiap hari kerja.
- d. Pimpinan dalam melaksanakan praktek kepemimpinannya dan dalam melaksanakan disiplin kerja perlu diarahkan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, dedikasi, loyalitas dan tidak tercela berupa promosi jabatan dan sanksi / hukuman yang tegas untuk karyawan yang melanggar peraturan perundangundangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aditya, Reza Regina. 2010. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT.

Sinar sentosa Perkasa Banjarnegara. Semarang : Universitas Diponegoro.

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran

Kinerja Sector Public, Edisi Pertama.

Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembangunan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Novitasari, Anisa. 2008. Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gerobokan. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.

Panggabean, (2004: 129) Panggabean, S,

Mutiara 2004 Managemen Sumber Daya Manusia: Bogor Ghalia

Indonesia.

Rivai, Veithzal Dan Basri, 2005.

Performance Appraisal: Sistem Yang

Tepan Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daa

Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondong. P.. 2002. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Majemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Sugito, Pudjo Dan Siti Nurjannah. 2004.

Analisis Pengaruh Karakteristik

Individu, Pekerjaan Dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan

Daerahair Minum Kota Malang. Jurnal

Penelitian. Volume XVI. No.1. Malang:

Universitas Merdeka