

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen dan Bisnis Program Sastra Satu (S-1) dari mahasiswa :

Nama : Iis Natalia Simatupang

NPM : 20520061

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Tesis Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Des. Juara Simanjuntak, M.Si



Dekan



Dr. E. Hamonangan Sallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Drs. Jusmer Sihotang, M.si

Ketua Program Studi



Remindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan maka harus menjalankan berbagai usahanya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaingnya perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan yang terlibat didalam perusahaan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Munawir menjelaskan tentang kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat digunakan oleh manajemen untuk memacu perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya saing yang tinggi pada perusahaan yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas yang akan berhasil dalam persaingan ekonomi global.

Dalam kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada, sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Oleh karna ini, dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasi sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam pencapaian tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Sejalan dengan efektifitas kerja yang menjadi ukuran karyawan dalam mencapai keberhasilannya dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan waktu yang tepat maka suatu kegiatan atau aktifitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi kriteria bekerja yang diberikan kepada karyawan agar terlaksananya segala pekerjaan dan tugas pokok yang telah diberikan kepada karyawan. Hal ini terjadi karena adanya usaha dan partisipasi disetiap karyawan pada pelaksanaan tugas tersebut penting efektifitas pekerjaan pada perusahaan PT

Perkebunan Nusantara IV regional I Medan dapat meningkatkan produktifitas, kepuasan karyawan, dan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kerja yang efektif, perusahaan dapat menghadapi perubahan dan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efisien selain itu efektifitas kerja juga berdampak positif pada citra perusahaan. Efektifitas kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu maka sejalan dengan ini efektifitas kerja karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV regional I Medan merujuk sejauh mana karyawan dapat melampaui target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa diukur dari produktifitas, kualitas kerjanya. Maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini efektifitas kerja yang diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara IV regional I Medan dalam mencapai produktifitas dan efisiensi kerja karyawan melalui kompetensi yaitu hasil karya kerja karyawan, dan disiplin dinilai melalui sikap kerja karyawan tersebut.

Tabel 1. 1 Hasil Karya (Kompetensi), Disiplin Yang Diterapkan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

	Target	Realisasi	Nilai/ bobot	Pencapaian		
				2021	2022	2023
<p>Hasil karya (kompetensi) yang harus dicapai agar efektifitas kerja berjalan dengan baik yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keakuratan data 2. Pengoperasian peralatan 3. Tertib dalam mengerjakan administrasi 4. Efisiensi peralatan dalam merawat dan 	Sangat sesuai dengan prosedur dan jadwal tidak ada kesalahan, menguasai dengan baik	Sesuai dengan prosedur dan jadwal perbaikan satu kali, menguasai dengan baik sama dengan sudah mencapai target.	85%	87,62 (tercapai)	86,26 (tercapai)	81.25 (tidak tercapai)

memelihara peralatan						
Disiplin yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara IV regional I Medan yang harus di capai agar efektifitas kerja berjalan dengan baik yaitu: 1. Integritas/kejujuran 2. Hadir tepat waktu, komitmen, semangat dalam bekerja 3. Inisiatif dan kreatif dalam bekerja.	Sangat sesuai dengan prosedur dan jadwal tidak ada kesalahan menguasai dengan baik	Sesuai dengan prosedur dan jadwal perbaikan satu kali menguasai dengan baik sama dengan sudah mencapai target	85%	90,62 (tercapai)	88.23 (tercapai)	83.25 (tidak tercapai)

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara IV
Regional I Medan, 2024

Tabel 1. 2 Tata Cara Penilaian

A	Istimewa	Nilai 90%-100%
B	Sangat baik	Nilai 80%-89%
C	Baik	Nilai 70%-79%
D	Cukup	Nilai 60%-69%
K	Kurang	Nilai 59 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara IV
Regional I Medan, 2024

Efektifitas kerja yang diterapkan pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional Medan kegiatan pekerjaannya sesuai dengan syarat teknis pekerjaan yang diberikan pada lahan sawit yaitu hasil karya kerja karyawan, yang sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan kompetensi yang tepat dimiliki karyawan akan sangat berpengaruh pada efektifitas kerja berjalan lancar yaitu kesadaran akan pentingnya penempatan kompetensi yang tepat dan memberikan keakuratan data yang akurat untuk pengambilan keputusan yang tepat dan kelancaran operasional perusahaan dengan cara mengumpulkan, memasukkan, dan memvalidasi data dengan benar ini termasuk pemahaman tentang kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan dalam mencapai efektifitas kerja karyawan pengeoperasian peralatan yang efektif dapat meningkatkan kerja karyawan dengan meminimalkan gangguan dan waktu yang terbuang akibat masalah teknis yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan maka hasil panen lahan sawit akan berjalan dengan baik dan sempurna

Sejalan dengan itu disiplin karyawan juga sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan Integritas dan kejujuran karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai efektifitas kerja. Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung mematuhi aturan dan nilai-nilai perusahaan, serta bertindak secara jujur dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman, transparan, dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya meningkatkan kerjasama tim, produktivitas, dan kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Sesuai dengan indikator kompetensi dan disiplin yang telah diterapkan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan adanya target yang harus dicapai yaitu sesuai dengan prosedur dan jadwal tidak ada kesalahan menguasai dengan baik dan juga adanya realisasi yang harus dicapai yaitu sesuai dengan prosedur dan jadwal perbaikan satu kali menguasai dengan baik sama dengan sudah mencapai target dengan sistem penilaian yang harus dicapai dengan bobot 85% .

Namun terdapat adanya masalah yang menimbulkan efektifitas kerja karyawan tidak berjalan dengan baik pada tahun 2022 pencapaian nilai kompetensi dalam produktifitas keakuratan data, pengoperasian peralatan, tertib dalam mengerjakan administrasi dan efesiensi perawatan alat kantor yang

menurun sejumlah 86,26 yang artinya tercapai namun menurun dan semakin memburuk lagi ditahun 2023 dengan jumlah 81,25 yang artinya tidak tercapai maka ini sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan karena kompetensi sangat berhubungan pada efektifitas untuk keberhasilan perusahaan tersebut, begitu juga hubungan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan disiplin yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yang harus dicapai agar efektifitas kerja karyawan berjalan dengan baik pencapaian nilai disiplin pada integritas kejujuran, hadir tepat waktu, komitmen dan semangat dalam bekerja dan inisiatif serta kreatif dalam bekerja tentunya akan berpengaruh pada efektifitas kerja karyawan namun pada tahun 2022 pencapaian nilai disiplin menurun 88,23% dan semakin menurun lagi pada tahun 2023 dengan 83,25 % yang artinya tidak tercapai efektifitas pun tidak berjalan dengan baik karena disiplin berhubungan dengan efektifitas kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan diantaranya adalah karakteristik kompetensi dan disiplin. Spencer dan Sudarmanto dalam Aqsa,et.al. (2014:46) terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu : motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang dimana motif dapat meliputi loyalitas pada perusahaan, motivasi untuk berkembang dan belajar, kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Selanjutnya sikap dapat mencakup dari beberapa aspek seperti komitmen : kesediaan untuk berkomitmen pada pekerja, perusahaan, dan mencapai tujuan organisasi, tanggung jawab : kesediaan tanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diambil serta inisiatif menyelesaikan pekerjaan yang baik. Selanjutnya konsep diri yaitu : kemampuan beradaptasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan tugas yang berubah ubah. Selanjutnya pengetahuan mencakup pemahaman keahlian atas informasi dan konsep yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Mengenai efektifitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik kompetensi dari sebuah organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan didalam organisasi seorang karyawan harus memiliki karakteristik kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut kompetensi karyawan merupakan karakteristik

dari kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara meyakini bahwa pengembangan kompetensi merupakan salah satu modal bagi tumbuh dan kembangnya skala usaha sekaligus meningkatkan daya saing oleh karena itu dalam mengasah kompetensi karyawannya mereka memberikan program pelatihan bagi seluruh karyawan pengembangan kompetensi dilakukan melalui program pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawannya maka jika semuanya sudah berjalan dengan baik karyawan akan ditempatkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dengan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan yang dimiliki efektifitas kerjanya akan tercapai dengan baik.

Terry dalam Sutrisno (2016:65) disiplin adalah suatu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan itu bekerja karyawan harus mengembangkan disiplin yang tinggi karena dari tindakan yang disiplin itulah kerja karyawan dapat terlihat. Disiplin juga dipengaruhi adanya pembagian kerja yang jelas dalam perusahaan dari atas sampai dengan karyawan biasa dan pelaksanaan dalam perusahaan.

Kehadiran karyawan menjadi salah satu ukuran dari disiplin karyawan seorang karyawan yang bekerja kebiasaan karyawan dalam memenuhi aturan perusahaan akan memenuhi efektifitas kerja karyawan pada perusahaan untuk memenuhi kewajiban tersebut maka karyawan harus mampu memenuhi segala peraturan yang ada. Menurut tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja maka ini sangat berpengaruh terhadap efektifitas pekerjaan yang akan terganggu dalam menyelesaikan kegiatan pekerjaan karyawan dan juga kurangnya disiplin pada diri karyawan yang sangat memberi dampak pada kegiatan operasional perusahaan maka dari itu disiplin pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan mempunyai peran yang sangat penting terkait dengan efektifitas dalam bekerja seperti pengelolaan waktu kerja dimana setiap karyawan mempunyai jam operasional seperti jam masuk kerja, waktu istirahat, dan waktu sholat dan disiplin dalam kehadiran bekerja, ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk dalam bekerja setiap karyawan harus memenuhi peraturan disiplin yang telah di

tentu kan oleh perusahaan karyawan yang memiliki disiplin cenderung lebih baik dalam mengelola waktu mereka, mengurangi keterlambatan dalam waktu bekerja maka karyawan tersebut tentunya sudah konsisten dan meningkatkan efesiensi kerja.

Maka disiplin berhubungan dengan efektifitas karyawan dalam mencapai efektifitas kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan mempunyai struktur ketaatan pada standart kerja yaitu patuh terhadap aturan dan prosedur yang diberi yaitu karyawan yang patuh akan mengikuti aturan yang ada yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk kebijakan keamanan, prosedur operasional dan lainnya ketaatan dalam standar kerja tersebut membantu menciptakan budaya kerja yang profesional akan mencapai efesiensi dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara kepada atasan bagian sumber daya manusia mengenai efektifitas kerja karyawan bahwan masi banyak karyawan yang kurang tepat melakukan pekerjaan yang diberikan dan masi banyak juga karyawan yang sering terlambat masuk bekerja misalnya dua kali terlambat berturut - turut dalam masuk bekerja hal ini akan sangat berpengaruh besar pada kerja karyawan maka pekerjaan pun tidak efisien Untuk mencapai kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas kerja, maka berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Maka berdasarkan tidak konsistenan hasil penelitian dan penurunan efektifitas pada kerja karyawan maka penulis ingin meneliti kembali dengan judul **Pengaruh Karakteristik Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh karakteristik kompetensi terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
3. Bagaimana pengaruh karakteristik kompetensi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Dengan menggunakan rumusan masalah ini, penelitian dapat menjelajahi hubungan antara karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan secara lebih mendalam, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut di lingkungan kerja .

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kompetensi terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kompetensi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak orang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang mereka.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan pada karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan pada suatu perusahaan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Untuk menambah literatur kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menjadi hal yang mendapat perhatian penting bagi peneliti, Ezra Jakoep (2018:138) bahwa manusia terdiri dari tiga elemen yaitu kepribadian, karakter, tempramen orang lain untuk mencapai sebuah solusi sinergi. Setiap individu memiliki kapasitas potensi yang besar, persoalannya bagaimana karyawan itu sendiri menemukan dan menggali potensi yang dimilikinya. Tidak semua manusia mempunyai karakter yang sama, masing masing memiliki pengalaman tingkat pendidikan yang berbeda. Perilaku mencerminkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sesuatu itu karakteristik menunjukkan penyebab perilaku.

Karakteristik kompetensi mengacu pada atribut, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang di perlukan oleh seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan tertentu. Ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kerja karyawan dalam konteks pekerjaan mereka karakteristik kompetensi, kompetensi terfokus pada atribut, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan setiap orang agar berhasil dalam pekerjaan tertentu. Ada berbagai aspek dalam hal ini yang mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam konteks pekerjaannya. Ciri-ciri karakteristik pekerjaan seseorang sering kali digunakan untuk menentukan apa yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai hasil yang sukses dalam pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang konstruktif bagi organisasinya

Karakteristik kompetensi dapat mencakup hal-hal seperti:

1. Pengetahuan : Informasi dan pemahaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Ini bisa berupa pengetahuan teknis, pengetahuan industri, atau pemahaman tentang proses kerja.
2. Keterampilan: Kemampuan fisik atau intelektual yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan baik. Ini termasuk keterampilan teknis, komunikasi, analitis, manajemen waktu, dan sebagainya.

3. Sikap: Sikap, nilai-nilai, dan etika kerja yang mempengaruhi perilaku dan interaksi di tempat kerja. Ini mencakup motivasi, dedikasi, tim kerja, dan integritas.
4. Kemampuan Beradaptasi: Kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja, teknologi, atau persyaratan pekerjaan.
5. Kemampuan Memecahkan Masalah: Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
6. Sikap: Sikap, nilai-nilai, dan etika kerja yang menghambat aktivitas dan kerja sama tim serta integritas.
7. Kemampuan Beradaptasi: Kemampuan untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi, atau perilaku karyawan.
8. Kemampuan Memecahkan Masalah: Kemampuan mengenali, menganalisis, dan mengatasi permasalahan yang timbul dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian, perencanaan pengembangan karyawan dan rekrutmen dapat menjadi lebih efektif. Selain itu, kompetensi karakteristik yang kuat dapat meningkatkan kerja karyawan dan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi.

David McClelland: (2011:126) mengidentifikasi tiga karakteristik kompetensi utama, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi teknis (pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan). Ini mengacu pada pengetahuan teknis dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas kerja secara efektif
2. Kompetensi sosial (kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain). Ini mengacu pada kemampuan individu untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja dengan orang lain di tempat kerja
3. Kompetensi konseptual (kemampuan dalam pemecahan masalah dan pemahaman konsep). Ini mengacu pada kemampuan individu untuk

berpikir secara konseptual, menganalisis masalah, dan memahami konsep berskala besar.

2.1.2 Tujuan Dari Keterampilan Karakteristik

Penyelarasan dengan Tujuan Organisasi: Tujuan utama dari ciri-ciri kompetensi adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan sifat yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menghambat pencapaian produktivitas, profitabilitas, atau keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Peningkatan kerja karyawan: Kompetensi karakteristik membantu meningkatkan kerja karyawan. Dengan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, karyawan secara konsisten bekerja lebih efisien, memberikan hasil yang lebih baik, dan menangani tugas dengan hati-hati. Karakteristiknya adalah ujian untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini memungkinkan bisnis untuk merancang program pelatihan yang disesuaikan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Penilaian dan seleksi karyawan: Keberdayaan karakteristik digunakan dalam proses wawancara dan seleksi kandidat. Ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi karyawan yang memiliki kompetensi tertentu.

2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Kompetensi

Wahyudin, et al. (2018:84) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik kompetensi karyawan yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari dan dipraktikkan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya

4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal. Kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat yang berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap, pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat mengatasi kompetensi, takut membiat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian semua nya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan mompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis. Tidak mungkin memeperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: Rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

2.1.4 Indikator Karakteristik Kompetensi

Indikator karakteristik kompetensi adalah tanda bukti konkret yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang memenuhi karakteristik kompetensi tertentu mereka membantu dalam menilai kerja individu dalam konteks pekerjaan atau peran tertentu berikut indikatornya. Babuta (2019:75) menyatakan bahwa terdapat lima sebagai indikartor yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan
2. Sifat adalah karakteristik fisisk dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi
3. Konsep diri adalah sikap,nilai nilai,atau ciri diri seseorang
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang pesifik
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.2 Teori Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan disiplin pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia didalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula Setiawan (2017 : 80)

Disiplin 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 yang berlaku Rivai Jaufani (2015 :65)

Simamora (2014:108) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap tingkah laku perbuatan dan prosedur yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila melanggar akan ada sanksi pelanggarannya.

Mangkunegara (2011:129) menjelaskan tentang macam - macam kerja ada dua bentuk disiplin yaitu sebagai berikut :

A.Disiplin Preventif

Upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

B.Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku tujuan pemberian

sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggan memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Terdapat Beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin Sino Diningrat (2016 :89) yaitu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama dengan kebaikan bersama dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi nasional yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan yang harus secara dibangun ditegakkan diperusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Indikator Disiplin

Dalam Organisasi menyatakan disiplin memiliki beberapa dimensi dan indikatornya yaitu sebagai berikut (Wait Zall Rivai, 2011:825) :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin terbiasa untuk terlambat dan bekerja

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

karyawan yang taat pada aturan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Taatan Pada Standar Kerja

Hal ini biasanya melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dinamakan kepadanya

4. Ketidakwaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta melakukan menggunakan suatu secara efektif dan efisien .

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas

2.3 Efektifitas Kerja Karyawan

2.3.1 Teori Efektifitas Kerja Karyawan

Tercapainya tujuan atau waktu yang telah dimaksudkan dengan tetap memperhitungkan biaya-biaya yang telah dikeluarkan adalah efektifitas. Efektifitas mengacu pada hubungan antara input dan output dalam berbagai kegiatan. Kegiatan hingga pencapaian tujuan tertentu yang mungkin datang dari beberapa banyak kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, termasuk batasan waktu yang ditetapkan atau dibawa ke tempat kerja. Efektifitas juga merupakan sesuatu yang bisa mencapai hasil yang diinginkan.

Efektifitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemandirian, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang menyangkut tentang keberhasilan pekerjaan suatu organisasi. Richard M. Steers (2016:138) menjelaskan bahwasanya efektifitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Tri Arga Putra (2018:20) efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan. Efektifitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, jika sarana atau tujuan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka suatu pekerjaan dikatakan tidak efektif.

Tri Arga Putra (2018:60) menyatakan bahwa efektifitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefenisikan efektifitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektifitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa efektifitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan efektifitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Indikator Efektifitas Kerja

Pengukuran efektifitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dari suatu organisasi. Efektifitas kerja dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan sudah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektifitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektifitas kerja hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Danisuhend (2016:50) indikator efektifitas kerja meliputi :

1. Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam mencapai tujuan.
2. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada

seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

3. Kepuasan Kerja. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi dimana mereka berada.
4. Kualitas. Kualitas dari jasa produk primer yang dihasilkan organisasi menentukan efektifitas kerja dari organisasi itu.
5. Penilaian Oleh Pihak Luar. Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dimana organisasi ini berhubungan.

2.3.3 Faktor-Faktor Pengaruh Efektifitas Kerja

Dalam konsep efektifitas kerja ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu efektifitas kerja yaitu Danisuhend (2005:209) antara lain :

- a. Ciri Organisasi Struktur dan Teknologi. Organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektifitas, dengan berbagai cara. Meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi dan sentralisasi pengambilan keputusan.
- b. Ciri Lingkungan. Lingkungan luar juga dapat mempengaruhi efektifitas, bila lingkungan luar meliputi hukum, ekonomi, dan pasar dimana organisasi mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya.
- c. Ciri Pekerja. Faktor pengaruh penting pada efektifitas adalah para pekerja itu sendiri. Pada kenyataannya, para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektifitas karena merekalah dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Dikebijakan dan praktek manajemen mekanisme ini meliputi penetapan tujuan, strategi dan pencarian sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

1. Kepuasan Pelanggan: Umpan balik dan penilaian pelanggan tentang pelayanan atau produk yang diberikan oleh karyawan adalah indikator efektifitas yang penting.
2. Inisiatif dan Tanggung Jawab: Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, dan menerima tanggung jawab tambahan adalah indikator penting dalam efektifitas.
3. Kemampuan Berkomunikasi: Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, termasuk menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan dengan baik adalah faktor penting dalam efektifitas kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Jenis	Hasil Penelitian
1.	Rahmat,S.R.K (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ternate.	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ternate. Dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

2.	Abas,M.G,et,al (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja di Masa Pandemi Covid 19 Pada Karyawan Se Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh diplin kerja terhadap peningkatan efektifitas kerja di masa pandemi covid 19 pada karyawan Se Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan sehingga adanya penagruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja.
3.	Andre.F (2017)	Pengaruh Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di PT PLN Wilayah Sumatera Utara Medan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan di PT PLN wilayah Sumatera Utara, Medan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan sehingga adanya penagruh kompetensi terhadap displin kerja karyawan di PT PLN Wilayah Sumatera Utara Medan.
4.	Jon.M (2020)	Pengaruh Karakteristik Kompetensi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di PTPN IV (Persero) Pasaman Barat	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh Pengaruh Karakteristik Kompetensi terhadap

				Efektifitas Kerja Karyawan Di PTPN IV (Persero) Pasaman Barat berdasarkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan di PTPN IV (Persero) Pasaman Barat
5.	Dian Ratir Utami (2020)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh kompetensi budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja, pada karyawan Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur berdasarkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan Biro Administrasi pembangunan Jawa Timur

Sumber : Berbagai *Artikel / Jurnal*

2.5 Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Karakteristik Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Karakteristik kompetensi saling berhubungan terhadap efektifitas kerja, kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektifitas kerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan

pekerjaan maka kerja karyawan akan meningkat karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, Bertanggung jawab serta mampu meningkatkan kualitas diri sehingga sehingga merasa puas dengan apa yang dikerjakannya yang terbentuk antara watak, konsep diri, motif, dan pengetahuan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri dan memandang pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmat,S.R.K (2018) tentang “Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di Kota Ternate” menjelaskan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi karena pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat terlaksana sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, jika potensi karyawan masih minim dan penempatan tugas tidak sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki karyawan maka hal ini akan berakibat menghalang kelancaran efektifitas kerja karyawan diberbagai fungsi operasional perusahaan, karena potensi karyawan lah yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan itu sendiri.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

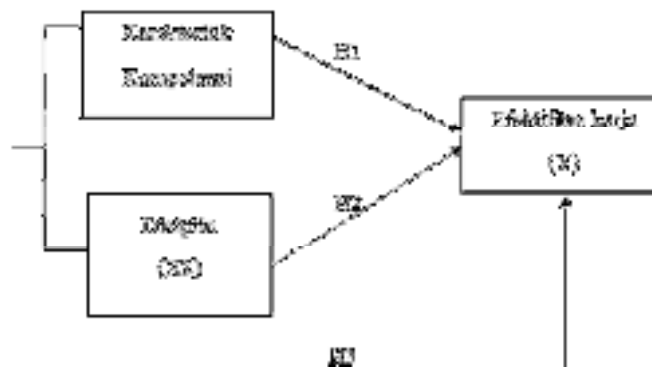
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abas,M.G,et,al (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Pada Karyawan Se Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo” menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan, maka disiplin dengan efektifitas kerja saling mempunyai hubungan dimana jika karyawan dengan jujur dan taat aturan dalam menjalankan setiap tugas yang di beri perusahaan maka hasil pekerjaannya pun akan baik dengan begitu efektifitas kerja pun tercapai dengan bagus.

2.5.3 Pengaruh Karakteristik Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Artinya kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jon.M (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kompetensi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Di PTPN IV (Persero) Pasaman Barat” menjelaskan bahwa karakteristik kompetensi dan disiplin saling berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap efektifitas kerja maka jika karyawan sudah memiliki potensi yang dimilikinya sejalan dengan disiplin ketaatan aturan dalam waktu menyelesaikan tugas secara tepat waktu maka efektifitas kerja pun berjalan dengan baik dan tercapai maksimal.

Berdasarkan pernyataan di atas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
3. Karakteristik kompetensi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berusaha memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena (Yusuf Muri 2014:62).

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu: efektifitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen), karakteristik kompetensi (X1) dan disiplin (X2) sebagai variabel bebas (independen). Penelitian ini menganalisis pengaruh karakteristik kompetensi dan disiplin terhadap efektifitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

3.2 Waktu dan lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di JL Sei Batanghari No.2, Babura Sunggal, Kec.Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sebanyak 670 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018 : 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel kurang lebih, responden dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel peneliti.

Adapun penelitian jumlah sampel Sugiyono (2018) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 sedangkan Amiyani (2016) meyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 87 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportionete stratified random sampling* yaitu penetapan sampling berdasarkan strata secara proporsional.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus *probability sampling*, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut diatas dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{670}{1+670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1+6,7}$$

$$n = \frac{670}{7,7} = 87$$

Berdasarkan penelitian diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 87 sampel.

Karena subjek dalam penelitian ini terbagi menjadi ke dalam 9 bagian program dengan jumlah karyawan yang berbeda-beda, maka perlu dilakukan pendistribusian sampel penelitian menurut jumlah subyek dari setiap bagian program, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2016: 130):

$$P = nD / nT \times s$$

Keterangan:

P : proporsi sampel tiap bagian program

nD : jumlah karyawan bagian program

nT : jumlah populasi

s : jumlah sampel yang diambil

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel masing-masing bagian program, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Penelitian Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Operasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$
5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Mnesia	58	$58/670 \times 87 = 8$
8	Bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$

9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$
Total		670	87

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, 2024

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

(Sugyono 2014:80) data primer adalah sumber data yang langsung di kumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek yang diteliti baik wawancara maupun angket yang di rancang oleh peneliti yang sesuai dengan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian ini yang menjadi penelitian ini adalah penyebaran kuesioner (angket) observasi dan wawancara oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup sejarahnya berdirinya PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dan hal lain yang menunjang materi penulisan dalam penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang di lakukan adalah skala likert lima point mampu mengkoordinir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu - ragu (Sugiyono, 2019:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara langsung yaitu melalui google form

kepada responden untuk dijawab pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu :

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefenisikan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu : efektifitas kerja karyawan dan dua variabel dependen yaitu karakteristik kompetensi dan disiplin

Tabel 3. 3 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Kompetensi (X1)	Karakteristik kompetensi yaitu manusia terdiri dari tiga elemen yaitu kepribadian, karakter, tempramen orang lain untuk mencapai sebuah solusi sinergi setiap individu memiliki kapasitas potensi yang besar persoalan nya bagaimana karyawan itu sendiri menemukan menggali potensi yang dimiliki nya tidak semua manusia mempunyai karakter yang sama masing masing memiliki pengalaman tingkat pendidikan yang berbeda .	1.Motif 2.Sifat 3.Konsep 4.Pengetahuan 5.Keterampilan Rahmat (2019)	Likert

Disiplin (X2)	Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap tingkah laku perbuatan dan prosedur yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila melanggar akan ada sanksi pelanggarannya	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketidakwaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis Wait Z.R (2011)	Likert
Efektifitas kerja karyawan (Y)	Efektifitas Kerja adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefenisikan efektifitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektifitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil.	1. Kemampuan menyesuaikan diri. 2. Prestasi erja 3. Kepuasan Kerja 4. Kualitas 5. Penilaian Richard dan M Steers dalam Danisuhend (2016)	Likert

3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat untuk mengukur segala sesuatu yang dapat di ukur. Uji validitas di gunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dan hasil dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang di gunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pernyataan dann pertanyaan dengan skor total variabel

untuk mengetahui masing masing item pertanyaan valid atau tidak di tetapkan kriteria bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.5.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat di lakukan dengan syarat nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di pakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah dikumpulkan berdistribusi normal jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, interval dan rata rata rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui p-p plots ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal model regresi yang baik yaitu kontribusi normal dengan nilai $sig > 0,05$.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual kesalahan dari suatu pengaduan ke pengamatan lainnya, jika nilai residual berbeda maka terdapat Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots , maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat di gunakan untuk mengukur di antara variabel bebas pernyataan yang harus di penuhi dalam regresi berganda adalah titik adanya Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas akan di gunakan dengan melihat ukuran

tolerance dan VIF jika nilai tolerance > 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas pada data yang di olah.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptis

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan untuk di analisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang di teliti.

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik kompetensi (X1) Disiplin (X2) dan Efektifitas kerja (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = efektifitas kerja karyawan
- β_0 = konstanta
- β_1 = koefisien regresi variabel independen
- X1 = karakteristik kompetensi
- X2 = disiplin
- ϵ = error tren

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lainnya adalah konstan pengaruh tersebut dapat diuji dengan membandingkan nilai antara lain yang konstantan signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Kompetensi (X1)

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu karakteristik kompetensi (X1) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y)
- b. $H_a : \beta_1 > 0$ secara parsial terdapat berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu karakteristik kompetensi (X1) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya karakteristik kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya karakteristik kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y)

2. Disiplin (X2)

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin (X2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) .
- b. $H_a : \beta_2 > 0$ secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin (X2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama sama atau simultan terhadap variabel.

Rumusan hipotesis :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ karakteristik kompetensi (X1), disiplin (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ karakteristik kompetensi (X1), disiplin (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi di lakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terikat dapat di jelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel terikat adalah semakin tinggi sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka semakin rendah kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel bebas.

