

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA - LANGKAT**Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Rica Rahayu**

rizalahmad@dosen.pancabudi.ac.id

Dosen dan Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316

KATA KUNCI: Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, terampil dan mandiri serta berorientasi masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (karyawan) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dari para karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja karyawan ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik. Dalam konteks pengukuran dimensi karakteristik pekerjaan menurut

H.Jackson dalam Muhammad (2017:6) merekomendasikan 4 pengukuran yaitu: (1) ragam keahlian; (2) identitas tugas; (3) signifikan tugas; dan (4) derajat otonomi.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini bermaksud pula untuk menguji dan memperluas penelitian yang dilakukan yakni dengan menambah variabel disiplin kerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:17) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kemudian menurut Sutrisno (2009:97) Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja yang dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan informasi pra penelitian terhadap PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat, Fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan pada karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat mempengaruhi kinerja mereka adalah Karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, terkait dengan kinerja karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat*.

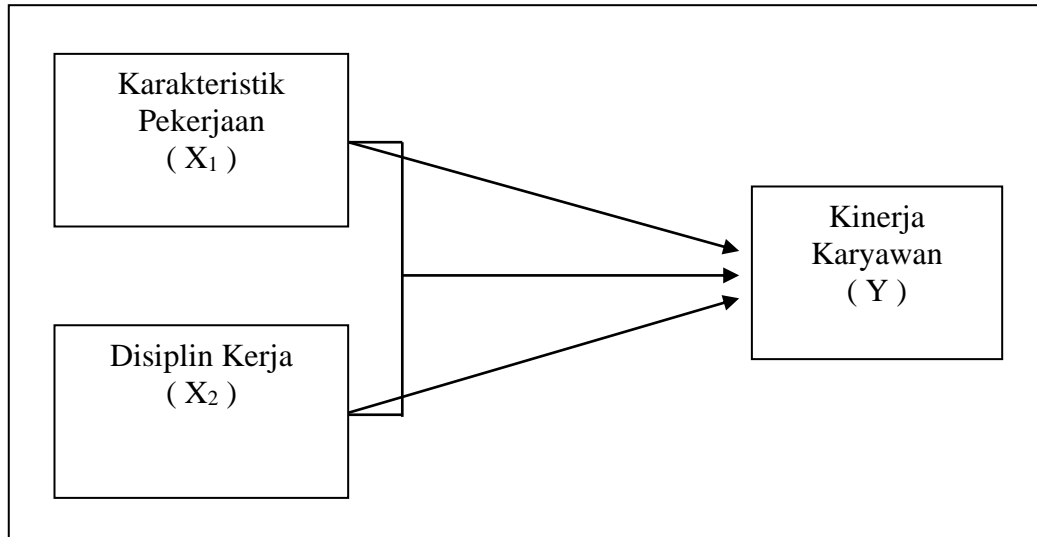
II. LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan menurut Ginanjar (2013:22) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan pendapat Roziqin (2010:41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan

dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

- a. Kemampuan dan keahlian; Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang
- b. Pengetahuan; Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja
- c. Karakteristik Pekerjaan; Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan
- d. Kepribadian; Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Motivasi kerja; Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan; Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya
- g. Gaya kepemimpinan; Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
- h. Budaya organisasi; Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
- i. Kepuasan kerja; Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- j. Lingkungan kerja; Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas; Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen; Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan

- perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat
- m. Disiplin kerja; Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.



Gambar 1: Kerangka konseptual Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

III. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, Dusun IV Bukit Pelita, Desa Bukit Selamat, Kecamatan Besitang, Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dimulai dari Bulan Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018.

Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat yang berjumlah 79 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus, Menurut Sugiyono (2017:85), Sampling Jenuh/Sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 79 responden.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, dan Skala Ukur

No	Variabel	Indikator
1	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	1.Ragam keahlian. 2.Identity tugas. 3.Signifikansi tugas. 4.Derajat Otonomi. Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13)

2	Disiplin Kerja (X ₂)	1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pimpinan. 3.Balas Jasa 4.Keadilan 5.Waskat (Pengawasan Melekat) 6.Sanksi hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan. Hasibuan dalam Sinambela (2018:356)
3	Kinerja Karyawan (Y)	1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Ketepatan waktu 4.Kemandirian 5.Inisiatif 6.Kerjasama Priansa (2014 :271)

Sumber: Diolah Penulis (2018)

Menurut Rusiadi (2017 : 235) , Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

β = Koefisien regresi

X_1 = Karakteristik Pekerjaan

X_2 = Disiplin Kerja

ε = Error Term

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji parsial. Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.580	3.758		2.815	.006
	karakteristik_pekerjaan	.646	.160	.476	4.038	.000
	disiplin_kerja	.316	.090	.414	3.509	.001

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1).

Nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) adalah 4.038 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.038 > 1.665$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.646.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2).

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 3.509 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.509 > 1.665$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.001 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.316.

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.39:

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1921.165	2	960.583	109.090	.000 ^b
	Residual	669.214	76	8.805		
	Total	2590.380	78			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, karakteristik_pekerjaan						

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 3 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 109.090 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1)=K-1$, $3-1=2$, $Df(2)=n-k$, $79-2=77$), adalah sebesar 3,96. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} $109.090 >$ nilai F_{tabel} 3.96. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4 Hasil Uji Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	2.96740
a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, karakteristik_pekerjaan				
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,735 atau 73,5% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,5% sedang sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi.
- 2) Nilai R sebesar 0.861 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.038 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik pekerjaan oleh PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan bersamaan sebesar 0,646 satuan. Dengan kata lain ketika karakteristik pekerjaan membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Andi Fadel Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu Karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pengaruh dari karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati jaya- Langkat telah terjawab.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.509 dengan sig. 0.001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat secara bersamaan sebesar 0.316 satuan. Dengan kata lain variabel disiplin kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan yang lain, sehingga pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati jaya- Langkat telah terjawab.

Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sehati Jaya Langkat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 109.090 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sehati Jaya Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sehati Jaya-Langkat telah terlaksana. Dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi masalah yaitu tentang adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sehati

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sehati Jaya Langkat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.038 > 1.665) dan nilai Sig. < 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.646.
2. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.509 > 1.665) dan nilai Sig. < 0.05 (0.001 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.316.
3. Hasil penelitian secara simultan, menunjukkan dan diperoleh nilai F_{hitung} 109.090 > nilai F_{tabel} 3.96 dan nilai Sig. < 0.05 (0.000 < 0.05), artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

Saran.

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada karyawan untuk tetap mempertahankan semangat kerja yang mereka miliki terutama dalam menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab yaitu dengan cara menyelesaikan tugas mereka dari awal hingga selesai, disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kompetensi pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan orientasi pengenalan pekerjaan baru tersebut.
2. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan ketidakberpihakan dan tidak membedakan perlakuan karyawan meskipun dengan jabatan yang berbeda, kemudian disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kekompakan antar karyawan terutama saling menyemangati saat sedang bekerja,

untuk membangun kekompakan ini tercipta perusahaan bisa membuat *ice breaking* disela-sela kegiatan atau membuat *family gathering* atau juga *outbond* untuk melatih kekompakan antar karyawan.

3. Disarankan kepada karyawan agar tetap mempertahankan penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan, kemudian disarankan juga kepada karyawan agar lebih memperhatikan dan berusaha dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktunya, hal ini akan bisa tercapai apabila karyawan terus belajar dan bekerja lebih giat agar waktu untuk menyelesaikan tugas digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kasmir. (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. S. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Bogor: Penerbit In Media.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi., Subinatoro, N dan Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan: USU Press.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

SKRIPSI

- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Gade, M. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh. *Skripsi*. Aceh: Universitas Terbuka.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Maharani, F. N. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Muhammad, A. F. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari. *Skripsi*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.

- Nursafitri, I. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Prasetyo, A. D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali. *Skripsi*. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Sanjaya, M. T. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.