

ANALISA KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**Oleh :****Yuni Putri Maulani**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis/ Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

E-mail : yuniputrimaulani@gmail.com**Kasmari**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis/ Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

E-mail : fkasmari@gmail.com**Articel Info***Article History :**Received 24 February - 2022**Accepted 24 March - 2022**Available Online 30 March - 2022***Abstract**

The aim of this research is to analyze the influence of job characteristic, work discipline, and career development on employee performance at PT. Antarakata Group Semarang. The data type which been used in this research is primary data that already obtained from the real source questionere. This research sample is taken from PT. Antarakata Group employees amount 52 persons. The sampling technique is using random sampling. This research examination tools are : validity examination using KMO-MSA factor analysis, the reliability examination using Cronbach Alpha and hypothesis examination using multiple linear regression. The reasearch's results are : 1. The job characteristic has significant and positive influence, 2. Work discipline doesn't have significant influence, 3. Career development has significant and positive influence.

Keywords :

Job Characteristic, Work Discipline, Career Development, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dilihat dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dilihat dan dihitung, seperti halnya ide-ide pemecahan suatu masalah. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013). Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggungjawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja Mariam (2016). Penilaian kinerja karyawan pada PT. Antarakata Group kurang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target pada perusahaan ini.

Masalah dipengaruhi karena adanya pembaharuan sistem absensi karyawan pada PT. Antarakata group yang dimulai dari sistem absensi manual, sistem *fingerprint*, dan sistem *greatday*. Selain adanya pembaharuan sistem absensi, juga dikarenakan adanya peraturan pemerintah pada masa pandemi yang disebut dengan PPKM. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketiautan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

Menurut Marwansyah (2012) pengembangan karier merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Penelitian ini dilakukan di PT. AntaraKata Group dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. AntaraKata Group Semarang.

PT. AntaraKata Group Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (kuliner). PT. AntaraKata Group Semarang memiliki beberapa cabang di Kota Semarang dan juga selalu berusaha menyajikan minuman dengan cita rasa berkualitas seperti kopi dan makanan dengan pelayanan yang ramah dan terbaik. PT. AntaraKata Group Semarang tetap menjaga kualitas rasa makanan dan minuman serta ciri khas pada *coffee shop* itu sendiri.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Kinerja Karyawan (Y)

Bangun (2012) dan Anjani (2019) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Miner, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

b. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Luthan (2013), karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Hackman dan Oldham (2015), dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan, yaitu : 1. Keahlian yang beragam (*Skill Variety*); 2. Identitas tugas (*Task Identity*); 3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*); 4. Kemandirian (*Autonomy*); 5. Umpan Balik Pekerjaan (*Job Feedback*)

Menurut Corneliben (2006) indikator karakteristik pekerjaan yaitu keragaman pekerjaan yang ada, prospek pekerjaan di masa depan, kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesempatan ikut membuat keputusan.

c. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Singodimedjo (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2004), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran, (2) ketiautan, (3) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (4) bekerja etis.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

d. Pengembangan Karir (X3)

Wahyudi (2002) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2000) ada tiga, yaitu sebagai berikut : 1. Latar belakang pendidikan; 2. Pelatihan; 3. Pengalaman kerja

Menurut Dubrin (2007), Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masadepan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Indikatornya adalah: 1. Pendidikan dan Pelatihan; 2. Promosi Jabatan; 3. Rotasi Penugasan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. AntaraKata Group dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AntaraKata Group Semarang. PT. AntaraKata Group Semarang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 162, Karangkidul, Semarang Tengah, Jawa Tengah, 50242. PT. AntaraKata Group Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (kuliner). PT. AntaraKata Group Semarang memiliki beberapa cabang di Kota Semarang dan juga selalu berusaha menyajikan minuman dengan cita rasa berkualitas seperti kopi dan makanan dengan pelayanan yang ramah dan terbaik. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel sekaligus responden pada kuesioner yang akan diberikan oleh penulis sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode Kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Uji Statistik t) dan secara simultan (Uji Statistik f). Dalam penelitian ini Analisa Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antarakata Group Semarang.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Uji R ²		Uji F		Uji t		Keteran gan
	Adjusted R ²	F	Sig	Beta	t	Sig	
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,496	17, 705	0,0 00 ^b	0,240	2,2 73	0,0 28	H ₀ ditolak, H _a diterima
Disiplin Kerja (X2)				0,141	1,3 27	0,1 91	H ₀ diterima , H _a ditolak

Pengembangan Karir (X3)				0,570	5,1 39	0,0 00	H ₀ ditolak, H _a diterima
-------------------------	--	--	--	-------	-----------	-----------	--

Uji t

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sebagai berikut penjelasan uji t :

- Dari hasil analisis didapat nilai signifikansi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa antara Karakteristik Pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Dari hasil analisis didapat nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,191 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa antara Disiplin Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Dari hasil analisis didapat nilai sig. Variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa antara Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang ada didalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 52 responden dan jumlah seluruh variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 52 - 4 = 48$$

maka nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ atau 5% adalah 2,80.

Sebagai berikut penjelasan dari uji f : diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai f_{hitung} sebesar 17,705 dan nilai f_{tabel} 2,80 , sehingga nilai f_{hitung} (17,705) $> f_{tabel}$ (2,80) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1),

Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. AntaraKata Group Semarang.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Sebagai berikut penjelasan dari Uji Koefisien Determinasi (R2) : diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,496 atau 49,6%. Nilai tersebut berarti bahwa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai signifikansi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa antara Karakteristik Pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik dan Priantono (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Bagis, Handani, Rahmawati (2021) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,191 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa antara Disiplin Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, Hamzah, Siagian (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai sig. Variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa antara Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, Akbar, Prasada, Kristianti, Muliani, Anjayani, Hendra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Antarakata Group Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian secara parsial, memperoleh nilai signifikansi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar $0,028 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,379.
- b. Hasil penelitian secara parsial, memperoleh nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,191 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,146.
- c. Hasil penelitian secara parsial, memperoleh nilai signifikansi Variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,517.
- d. Hasil penelitian secara simultan, memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 17,705 dan nilai f_{tabel} 2,80 , sehingga nilai f_{hitung} ($17,705 > 2,80$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antarakata Group Semarang.

6. REFERENSI

- Massie, R. Tewal, B. Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL BERKALA ILMIAH EFISIENSI*, 15(5), 635-645.
- Astutik, M. Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

- Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *JURNAL MANAJEMEN*, 17(1), 81-97.
- Darmawan, A. Bagis, F. Handani, A, T. Rahmawati, D, V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *DERIVATIF : JURNAL MANAJEMEN*, 15(2), 342-353
- Andriyani, N. Hamzah, R. Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. (*JEBI JURNAL EKONOMI BISNIS INDONESIA*, 15(1), 24-32.
- Sari, D, P. Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 1(3), 224-228.