

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PROMOSI JABATAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUTIFA MEDAN

Pandapotan Sitompul¹⁾, Donalson Silalahi²⁾, Kornel Muthe³⁾, Alfian Gunawan Haloho⁴⁾

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: pandapotan@ust.ac.id¹⁾, donalson_silalahi@yahoo.co.id²⁾, kornel_munthe@yahoo.com³⁾, alfianhaloho@gmail.com⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job characteristics, job promotions and working conditions on employee performance at PT. Mutifa Medan. This study was conducted using a quantitative approach with a survey method where the sampling technique used saturated or census sampling techniques with a sample size of 50. The results of the study stated that job characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mutifa Medan. This can be seen from the t test that job characteristics (X1) have a significance level of $0.004 < 0.05$; Job promotions partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mutifa Medan. This can be seen from the t test that job promotions (X2) have a significance level of $0.002 < 0.05$; Working conditions partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mutifa Medan. This can be seen from the t test that working conditions (X3) have a significance level of $0.000 < 0.05$; Job characteristics (X1), job promotion (X2) and working conditions (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Mutifa Medan. This can be seen from the F test that F count $> F$ table is $36.037 > 2.81$ and the significance level is $0.000 < 0.05$. From the results of the discussion that has been presented, it can be concluded that job characteristics have a positive and significant effect on employee performance, job promotion has a positive and significant effect on employee performance, working conditions have a positive and significant effect on employee performance. Employee performance can be explained by the influence of job characteristics, job promotion and working conditions by 70.20%.

Keywords: Employee Performance, Job Characteristics, Job Promotion and Working Conditions

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan pastinya memerlukan sumber daya manusia yang di antaranya mampu bekerja dalam menghadapi berbagai permasalahan dan kompetisi secara fleksibel, karena kunci suatu sukses perusahaan bukan hanya keunggulan pada teknologi namun faktor manusia merupakan hal yang paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, karena setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Manajemen Sumber Daya

Manusia berkaitan dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, bergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat terealisasi dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan atau hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan. Kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja.

Karakteristik Pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai tugas-tugas pekerjaannya. Karyawan menilai pekerjaannya melalui persepsi mereka apakah pekerjaan tersebut sesuai dengannya. Karakteristik pekerjaan dapat mengoptimalkan motivasi dan kepuasan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian, perusahaan perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan perusahaan dan karyawan.

Menurut Subyantoro (2009) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia harus sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan, agar kemampuan serta kepuasan kerja karyawan meningkat sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Promosi jabatan adalah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar. Karena akan ada tanggung jawab yang lebih besar, karyawan yang ingin mengajukan promosi harus menunjukkan kontribusi dan pencapaian terbaiknya agar bisa dipertimbangkan untuk naik jabatan.

Menurut Nitisemito (2002:177), promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektivitas karyawan akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan seperti: lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan yang mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2000:183), kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja yang

meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik.

Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga Lingkungan kerja sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, di mana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pembahasan di atas ada beberapa peneliti yang mendukung pembahasan tersebut yaitu Sihombing, dkk (2018), melakukan penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan Pada PT, PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 87,3%, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Rahayu, S. (2017), melakukan penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Dalam penelitian ini perlu diuji sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi produk momen dari tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil Koefisien korelasi yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari penelitian ini yaitu sebesar 0,312 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa disebut r hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Begitu pun sebaliknya, bila r hitung lebih kecil atau kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. Untuk menguji setiap *instrument* rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person.

Sihombing, S & Sinaga, S. R (2021), melakukan penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PT. Mutifa Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan dan pembuatan obat-obatan. yang menjadi salah satu industri farmasi yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. PT Mutifa Medan didirikan Pada tahun 1975 di kota Medan, sebelumnya industri farmasi ini memiliki nama “Sejati Pharmaceutical Industries”. Setelah beberapa tahun berproduksi, perusahaan ini kemudian dialihkan pemilikannya kepada Bapak Drs. W. H. Siahaan dan memindah namakan perusahaan tersebut dalam suatu akte notaris tertanggal 31 Januari 1980 dengan nama PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA).

PT. Mutifa Medan yang berlokasi di Jl. Perjuangan No. 68, Kuala Simeme, Kec. Namorambe, Deli Serdang, Sumatera Utara 20355. berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI tahun 1981 No. 0098SKPAB81 memutuskan memberikan izin untuk mendirikan pabrik Farmasi kepada PT. Mutiara Mukti Farma.

Dalam pengembangan sumber daya manusia PT. Mutifa Medan berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi pelayanan industri farmasi kepada masyarakat di masing-masing bidang dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) Pada PT. Mutifa Medan diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih sangat rendah. sehingga target yang di tentukan oleh perusahaan masih belum tercapai dan kuantitas karyawan di PT Mutifa Medan masih rendah. dapat dilihat dari hasil penurunan total hasil produksi obat tahun 2019-2022. Adapun ukuran kinerja karyawan dari hasil produksi obat pada PT Mutifa Medan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Hasil Produksi Obat Pada PT. Mutifa Medan Tahun 2019-2022

Tahun	Hasil Produksi Obat Tahun 2019-2022		
	Target produksi (kotak)	Realisasi produksi (kotak)	Ketercapaian target (%)
2019	1.200.000	972.000	81
2020	1.250.000	960.000	76,8
2021	1.300.000	948.000	72,9
2022	1.350.000	912.000	67,5

Sumber: PT. Mutifa Medan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja PT Mutifa Medan belum mencapai target. terlihat pada persentase ketercapaian target produksi empat tahun terakhir yang terus menurun. Di mana pada tahun 2019 ketercapaian target sebesar 81%, pada tahun 2020 ketercapaian target sebesar 76,8%, pada tahun 2021 ketercapaian target sebesar 72,9% dan pada tahun 2022 ketercapaian target sebesar 67,5%. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh PT. Mutifa Medan sangat mempengaruhi pada sarana produksi di perusahaan, hal tersebut kemungkinan besar faktor kemampuan karyawan. maka langkah yang harus diambil yaitu mencari faktor penyebab penurunan kinerja. Dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan akan kebutuhan dari karyawan.

Fenomena karakteristik pekerjaan pada PT. Mutifa Medan adalah dilihat dari karakteristik pekerjaan yang ada pada PT. Mutifa Medan sudah cukup baik dan sesuai dengan tiap-tiap jenis pekerjaan yang ada. Untuk merancang karakteristik pekerjaan yang baik pimpinan harus mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja setiap bidang. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih memahami tugas, bertanggungjawab, dan berkompeten dalam pekerjaannya serta memberikan umpan balik yang positif bagi perusahaan dan berikut data karyawan PT. Mutifa Medan.

Tabel 2 Data Karyawan PT. Mutifa Medan 2023

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Komisaris	1 Orang
2.	Direktur utama	1 Orang
3.	Ast. Direktur bid. CPOB	1Orang
4.	Plant Manager	1Orang
5.	Mgr. Produksi	1 Orang
6.	Mgr. QA	1 Orang
7	MMgr.Tekni	1 Orang
8	Mgr. QC	1 Orang
9	Mgr. R&D	1 Orang
10	Mgr. Registrasi	1 Orang
11	SPV	4 Orang
12	Mgr. Penjualan	1 Orang
13	Mgr. Keuangan	1 Orang
14	Mgr. Personalia	1 Orang
15	Mgr. Pembelian	1 Orang
16	Perpajakan	1 Orang
17	Kabag. PPIC	1 Orang

No.	Jabatan	Jumlah
18	K.a. Gudang bahan baku	1 Orang
19	K.a Gudang bahan	1 Orang
20	K.a Gudang produk	1 Orang
21	Staff	20 Orang
22	Adm. penjualan	7 Orang
Jumlah karyawan		50 Orang

Sumber: PT. Mutifa Medan

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat jenis pekerjaan yang cukup baik dengan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Karakteristik pekerjaan setiap bagian berbeda – beda, oleh karena itu setiap penempatan kerja perusahaan mempertimbangkan dari segi pendidikan, umur, jenis kelamin, bakat dan minat serta pengalaman yang sesuai untuk setiap posisi jabatan. Dan ini menunjukkan bahwa penggunaan karakteristik pekerjaan dalam merancang pekerjaan di PT. Mutifa Medan cukup baik.

Fenomena yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan Pada PT. Mutifa Medan adalah beberapa karyawan mengatakan bahwa setiap harinya mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang sama, dan belum diberi kebebasan dalam menangani tugas-tugas yang lain, sehingga membuat karyawan belum berinisiatif dan berupaya sendiri menyelesaikan tugas tersebut. Kondisi ini sering menimbulkan kejenuhan dan kebosanan, dan kurangnya hubungan baik antara sesama karyawan, sehingga umpan balik berupa dukungan maupun kritikan belum berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 3 Perkembangan Promosi Jabatan di PT. Mutifa Medan Tahun 2019-2022

NO	Bagian	2019		2020		2021		2022	
		T	R	T	R	T	R	T	R
1	Mgr. Produksi	1	1	1	-	1	1	1	-
2	Mgr. QA	1	-	1	1	1	1	1	-
3	MMgr. Tekni	1	-	1	1	1	-	1	1
4	Mgr. QC	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Mgr. R&D	1	1	1	1	1	1	1	-
6	Mgr. Registrasi	1	1	1	1	1	1	2	1
7	SPV	2	2	3	2	2	1	2	2
8	Mgr. Penjualan	1	1	1	1	1	-	1	1
9	Mgr. Keuangan	1	1	1	1	1	1	1	1
10	Mgr. Personalia	1	1	1	1	1	1	1	1
11	Mgr. Pembelian	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Perpajakan	1	1	1	1	1	1	1	1
13	Kabag. PPIC	1	1	1	1	1	1	2	1
14	K.a. Gudang bahan baku	1	1	1	1	1	1	1	-
15	K.a Gudang bahan	1	1	1	1	1	1	1	1
16	K.a Gudang produk	1	1	1	1	2	1	1	-
17	Adm. Penjualan	2	2	2	-	3	1	3	1
Jumlah		19	16	20	15	21	15	21	13

Sumber: PT. Mutifa Medan

Keterangan: T = Target

R = Realisasi

Dari tabel 3 dapat kita lihat target dan realisasi promosi jabatan pada PT. Mutifa Medan pada tahun 2019-2022 dari tahun ke tahun tidak tercapai. Pada tahun 2019 target yang akan dipromosikan yaitu sebanyak 19 Orang yang terealisasi hanya 16 Orang. Pada tahun 2022 target yang dipromosikan sebanyak 20 Orang yang terealisasi sebanyak 15 Orang, pada tahun 2021 target yang dipromosikan sebanyak 21 orang yang terealisasi sebanyak 15 orang dan pada tahun 2022 target yang dipromosikan sebanyak 21 orang yang terealisasi sebanyak 13 orang.

Fenomena promosi jabatan setelah melakukan observasi yaitu di mana Pemberian promosi jabatan pada umumnya diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan atau kompetensi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas usaha yang telah diberikan. Namun, pemberian promosi jabatan pada PT. Mutifa Medan lebih mengutamakan senioritas dan juga ada faktor pribadi di dalamnya karena diduga karyawan yang bekerja cukup lama diakui kesetiannya, lebih matang dan berpengalaman, sehingga karyawan yang masih bekerja dan memiliki kompeten pada bidangnya kemungkinan tidak memiliki peluang untuk naik jabatan.

Kondisi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan, karena lingkungan Kerja merupakan sebagai alat penunjang utama untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik supaya tercapainya tujuan perusahaan. namun fasilitas kerja yang ada pada PT. Mutifa Medan belum dapat dikatakan sepenuhnya baik. Dapat dilihat gambaran kondisi fisik dan non fisik kerja unit produksi tablet pada PT. Mutifa medan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Data Jumlah Fasilitas Kerja Unit Produksi Tablet di PT Mutifa Medan

No	Jenis kondisi kerja	Keterangan
1	Lampu atau penerangan	Memadai
2	Suhu udara dan kelembapan	Masih Belum Memadai
3	Ac atau Kipas Angin	Memadai
4	Parkir karyawan	Memadai
5	Kebersihan toilet	Memadai
6	Ruangan kantor	Masih Belum Memadai
7	Fasilitas kerja	Masih Belum Memadai

Sumber:PT Mutifa Medan

Berdasarkan tabel 4 diketahui data kondisi kerja yang ada pada PT. Mutifa Medan memiliki berbagai jenis kondisi kerja seperti kondisi kerja fisik dan non fisik. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini masih memiliki kondisi kerja yang kurang memadai, Sehingga kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun setiap dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutifa Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik.

Menurut Robbins (2010: 268), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana dideskripsikan ke dalam lima inti, yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik.

Simamora (2004:112), karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap

pemer kaya pekerjaan (*job enrich*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrich*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan terhadap pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadang kala disebut pemuatan kerja serta vertikal (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrich*) itu sendiri merupakan salah satu teknik desain pekerjaan.

Menurut Gitosudarmo (2008:51) karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi dan otonomi pekerjaan.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti dapat mensintesis bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan agar mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja setiap bidang, dengan indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik.

Promosi Jabatan

Peningkatan Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut

Menurut Manullang (2010), Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Martoyo (2007:71), Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, peneliti dapat mensintesis bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi, dengan indikator kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif, prestasi kerja, kompetensi, disiplin, kecakapan, kejujuran, kerja sama dan komunikatif.

Kondisi Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan apabila di dukung dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja atau *output* pada perusahaan dapat meningkat. Begitu pun sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja yang buruk maka kepuasan kerja akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan *output* pada perusahaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan, jika berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul bagi karyawan.

Menurut Komarudin (2001:87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan yang aman dan nyaman karyawan, dengan lingkungan yang aman dan nyaman karyawan maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas peneliti dapat mensintesis bahwa

kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan indikator prosedur kerja, standar kerja, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan, suasana kerja dan fasilitas kerja.

Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawan. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan dalam organisasi.

Menurut Edison (2016:176) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi sebanyak apa mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Suatu organisasi jika ingin maju dan berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Menurut Wahyudin (2006:6) kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Menurut Moeherione (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti dapat mensintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, tanggung jawab dan ketelitian.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang lingkup sangat membantu keefektifan berjalannya sebuah penelitian. Tanpa adanya ruang lingkup penelitian yang jelas, penelitian tidak akan berjalan dengan tepat dan sebuah penelitian akan mengalami waktu yang lebih lama karena tidak adanya batasan. Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan.

Menurut Sugiyono (2015:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada pendapat di atas, di dalam penelitian ini yang di jadikan populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mutifa Surya yang berjumlah 50 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiono, (2012:126) teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Pada penelitian yang menjadi sampel adalah 50 orang yang dipilih menjadi sampel pada PT Mutifa Medan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 26. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel promosi jabatan yang ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Case Processing Summary (Karakteristik Jabatan)

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden 100% sudah valid.

Tabel 6 Reliability Statistic (Karakteristik Jabatan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	8

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $0,967 > 0,50$. Artinya bahwa 8 pernyataan dalam penelitian sudah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial dari variabel karakteristik pekerjaan sebagaimana ditampilkan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Item- Total Statistics (Karakteristik Pekerjaan)

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	,869	Valid	,963	Reliabel
X1.2	,914	Valid	,960	Reliabel
X1.3	,898	Valid	,961	Reliabel
X1.4	,864	Valid	,963	Reliabel
X1.5	,871	Valid	,963	Reliabel
X1.6	,907	Valid	,961	Reliabel
X1.7	,944	Valid	,958	Reliabel
X1.8	,700	Valid	,972	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 7 diketahui 8 pernyataan penelitian secara rata-rata sudah valid, karena nilai dari r hitung $> 0,30$. Begitu juga dengan seluruh variabel penelitian sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $> 0,50$.

Hasil uji validitas secara parsial dari variabel promosi jabatan disajikan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Case Processing Summary (Promosi Jabatan)

Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Sumber : data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial dari variabel promosi jabatan disajikan pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Reliability Statistic (Promosi Jabatan)

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	11

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 9 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $0,834 > 0,50$. Artinya bahwa 11 pernyataan dalam penelitian ini sudah realibel. Hasil uji validitas dan realibilitas secara parsial dari variabel promosi jabatan pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Item- Total Statistics (Promosi Jabatan)

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	,416	Valid	,829	Reliabel
X2.2	,389	Valid	,830	Reliabel
X2.3	,377	Valid	,831	Reliabel
X2.4	,428	Valid	,827	Reliabel
X2.5	,616	Valid	,815	Reliabel
X2.6	,408	Valid	,828	Reliabel
X2.7	,461	Valid	,825	Reliabel
X2.8	,667	Valid	,804	Reliabel
X2.9	,663	Valid	,805	Reliabel
X2.10	,556	Valid	,818	Reliabel
X2.11	,661	Valid	,805	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa 11 pernyataan penelitian secara rata-rata sudah valid, karena nilai dari r hitung $> 0,30$. Begitu juga dengan seluruh variabel penelitian sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $> 0,50$. Hasil uji validitas secara parsial dari variabel kondisi kerja disajikan pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11 Case Processing Summary (Kondisi Kerja)

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial dari variabel kondisi kerja disajikan pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Reliability Statistics (Kondisi Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	9

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 12 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $0,878 > 0,50$. Artinya bahwa 9 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel kondisi kerja sebagaimana ditampilkan pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Item- Total Statistics (Kondisi Kerja)

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	,605	Valid	,963	Reliabel
X1.2	,582	Valid	,960	Reliabel
X1.3	,567	Valid	,961	Reliabel
X1.4	,833	Valid	,963	Reliabel
X1.5	,776	Valid	,963	Reliabel
X1.6	,503	Valid	,961	Reliabel
X1.7	,474	Valid	,958	Reliabel
X1.8	,649	Valid	,972	Reliabel
X3.9	,652	Valid	,862	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa 9 pernyataan penelitian secara rata-rata sudah valid, karena dari r hitung $> 0,30$. Begitu juga dengan seluruh variabel penelitian sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $> 0,50$. Hasil uji validitas secara parsial pada variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 14 Case Processing Summary (Kinerja Karyawan)

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 14 dapat disimpulkan bahwa jawaban 30 responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial dari variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 15 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 15 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $0,888 > 0,50$. Artinya bahwa 10 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel kinerja karyawan sebagaimana ditampilkan pada tabel 16 berikut ini.

Tabel 16 Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1	,553	Valid	,882	Reliabel
Y2	,304	Valid	,899	Reliabel
Y3	,776	Valid	,866	Reliabel
Y4	,657	Valid	,877	Reliabel
Y5	,672	Valid	,873	Reliabel
Y6	,869	Valid	,862	Reliabel
Y7	,511	Valid	,885	Reliabel
Y8	,556	Valid	,882	Reliabel
Y9	,798	Valid	,863	Reliabel
Y10	,633	Valid	,877	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 16 diketahui 10 pernyataan penelitian secara rata-rata sudah valid, karena nilai dari r hitung $> 0,30$. Begitu juga dengan seluruh variabel penelitian sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* $> 0,50$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda dan hasilnya adalah sebagaimana ditampilkan pada tabel 17 berikut ini.

Tabel 17 Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,313	2,975		3,466	,001
	Karakteristik Pekerjaan	,104	,060	,158	1,748	,004
	Promosi Jabatan	,188	,059	,330	3,215	,002
	Kondisi Kerja	,525	,086	,564	6,092	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 17 dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,313 + 0,104X_1 + 0,188X_2 + 0,525X_3 + e$$

Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 10,313 artinya jika nilai karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,313.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,104 hal ini

ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila karakteristik pekerjaan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,104 satuan dan apabila karakteristik pekerjaan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,104 satuan.

3. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,188 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya promosi jabatan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,188 satuan dan promosi jabatan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,188 satuan.
4. Kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,525 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila motivasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,525 satuan dan apabila kondisi kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,525 satuan.
5. Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat koefisien regresinya yang bertanda positif.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independent berpengaruh terhadap variabel variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Jika sig lebih kecil dari taraf 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 18 Hasil Output SPSS Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,313	2,975		3,466	,001
	Karakteristik Pekerjaan	,104	,060	,158	1,748	,004
	Promosi Jabatan	,188	,059	,330	3,215	,002
	Kondisi Kerja	,525	,086	,564	6,092	,000
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Berdasarkan tabel 18 dapat dijelaskan hasil t, sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} (1,784) > t_{tabel} (1,678)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, Maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutifa Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai $t_{hitung} (3,215) > t_{tabel} (1,678)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, Maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai $t_{hitung} (6,092) > t_{tabel} (1,678)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiva Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Uji F (Regresi Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 19 Hasil Output SPSS Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661,792	3	220,597	36,037	,000 ^b
	Residual	281,588	46	6,121		
	Total	943,380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Kondisi Kerja						

Berdasarkan tabel 19 ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu, karakteristik individu, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar $36,037 > F$ tabel 2,81 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 20 berikut ini.

Tabel 20 Hasil Output SPSS Koefisien Derminasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,682	2,474
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Kondisi Kerja				

Tabel 20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,702 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja sebesar 70,2% sedangkan 29,8% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan semangat kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah 1,784 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 sehingga t hitung $>$ t tabel ($1,784 > 1,678$). Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,004 < 0,05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan ditolaknya H0 berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sihombing, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) RAYON”. Hasil penelitian menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t hitung untuk variabel promosi jabatan adalah 3,125 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 sehingga t hitung $>$ t tabel ($3,125 > 1,678$). Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,002 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) dengan judul “Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo”. Hasil penelitian menunjukkan variabel promosi jabatan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t hitung untuk variabel kondisi kerja adalah 6,092 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,678 sehingga t hitung $>$ t tabel ($6,092 > 1,678$). Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini berarti kondisi kerja mempunyai peran penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api I Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari koefisien determinasi (R^2) bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, komitmen karyawan, dan motivasi sebesar 70,2%, sedangkan 29,8% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 10,313 + 0,104X_1 + 0,188X_2 + 0,525X_3 + e$ artinya karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif; 2) Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) tingkat signifikansinya adalah $0,004 < 0,05$; 3) Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa promosi jabatan (X_2) tingkat signifikansinya adalah $0,002 < 0,05$; 4) Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa kondisi kerja (X_3) tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$; 5) Karakteristik Pekerjaan (X_1), promosi jabatan (X_2) dan kondisi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mutifa Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa F hitung $>$ F tabel adalah sebesar $36,037 > 2,81$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan F tabel (satu arah) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak; 6) Koefisien Determinasi sebesar 0,702 atau 70,2% artinya variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variasi-variasi variabel karakteristik pekerjaan (X_1), promosi jabatan (X_2), dan kondisi kerja (X_3) sebesar 70,2% dan sisanya 29,8% lagi dijelaskan oleh penelitian lain atau penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akbar, H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arief Subyantoro. (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Cannon, Perreault dan McCarthy (2008). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Salemba Empat
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Griffin W. Ricky. 2010. *Manajemen, Edisi ke-10*, Alihbahasa: Sedarmayanti, Salemba Empat, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kasno. 2018. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Di Pt. Lestari Group Semarang Divisi Bpr). *Jurnal Majalah Ilmiah Sosial*, 16(3), 1-13.
- Komarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada,.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalialia*, *Ghalia Indonesia*, Jakarta
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Riduwan dan Sunarto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. S. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta; Indeks.
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln

- (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-30.
- Siswanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Warapsari, E. B. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1137- 1144.