

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA TANJUNGBALAI

Yogi Indra Gemilang¹, Normansyah²

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: yogiindra401@gmail.com¹, unafenormansyah@gmail.com²

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Job Characteristics, Workload, and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Transportation of Tanjungbalai City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a descriptive research design. The population consisted of 44 employees at the Department of Transportation of Tanjungbalai City, and a saturated sampling or census technique was used so that all members of the population were included as the sample. The data consisted of primary and secondary data, while the data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, Job Characteristics, Workload, and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with an F_{count} value of $15.882 > F_{table} 2.84$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, Job Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance with a t_{count} value of $2.086 > t_{table} 2.021$ and a significance value of $0.043 < 0.05$. Workload has a positive and significant effect on Employee Performance with a t_{count} value of $4.276 > t_{table} 2.021$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline also has a positive and significant effect on Employee Performance with a t_{count} value of $2.827 > t_{table} 2.021$ and a significance value of $0.007 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.509 indicates that 50.9% of the variation in Employee Performance can be explained by Job Characteristics, Workload, and Work Discipline, while the remaining 49.1% is influenced by other variables outside the research model.*

Keyword: *job characteristics, workload, work discipline, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 44 orang, dengan teknik sampling jenuh atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} 15,882 > F_{tabel} 2,84$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,086 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,276 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,827 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 50,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, beban kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi instansi yang berperan secara strategis. Keberhasilan organisasi/instansi bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ditempatkan sebagai pegawai untuk menjalankan tugas operasional dan administratif demi pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi/ instansi yang akan mampu mengantarkan organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya dengan sukses. Dalam organisasi yang bergerak di sektor publik, pegawai punya peran penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat dengan cara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai yang maksimal akan secara langsung mempengaruhi mutu layanan publik serta membantu mencapai sasaran organisasi. Untuk itu maka organisasi/instansi perlu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja diistilahkan dengan job performance atau actual performance, yang diinterpretasikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak sama dengan karakteristik individu, contohnya talenta dan kemampuan, tetapi lebih mengacu pada manifestasi dari talenta dan kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang sudah diraih dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggungjawab yang diemban dalam suatu periode. Tinggi rendahnya kinerja pegawai di suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan disiplin kerja.

Tugas utama dari setiap instansi pemerintah adalah memberikan pelayanan atau menyelenggarakan pelayanan public

(public service) agar terwujudnya kesejahteraan rakyat. Pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan pelayanan publik di Indonesia cenderung statis, sedangkan implikasinya sangat luas dalam kehidupan ekonomi, politik, sosial budaya dan lain-lain. Melihat dari kinerja pelayanan publik secara umum masih jauh dari prinsip pemerintahan yang baik (good governance). Oleh karenanya instansi pemerintah sangat membutuhkan sumber daya aparatur/pegawai yang mampu menampilkan kinerja yang baik, seperti halnya pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

DISHUB Kota Tanjungbalai merupakan salah satu instansi perangkat daerah yang dibentuk dilingkungan Pemerintahan Kota Tanjungbalai, yang melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam sektor transportasi, lalu lintas, pengawasan moda transportasi, pengelolaan infrastruktur perhubungan, serta memberikan layanan administrasi terkait mobilitas masyarakat. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut memerlukan pegawai untuk memiliki kompetensi kerja yang optimal, disiplin kerja yang tinggi, serta kesiapan fisik dan mental untuk menghadapi berbagai permintaan layanan lapangan dan penyelesaian masalah administrasi yang membutuhkan kecermatan. Situasi ini menjadikan kinerja pegawai sebagai elemen utama keberhasilan organisasi/instansi. Untuk keberhasilan tugasnya tersebut, maka instansi perlu didukung sumber daya aparatur yang mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Maka dari itu instansi tersebut perlu membina dan mengembangkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Belum maksimalnya kinerja pegawai ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya seperti karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2018;3) bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Perhubungan Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Sudirman KM 7, Kelurahan Sijambi Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjung Balai Propinsi, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan selama bulan Juli sampai dengan bulan September 2026.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai yang berjumlah sebanyak 44 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017;68), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan oleh karena jumlah sampel kurang dari 100 maka lebih baik digunakan semua. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 44 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui daftar pertanyaan/kuisioner yang diajukan kepada responden dan melalui wawancara (interview). Dan data sekunder, yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung pembahasan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja

X1 = Karakteristik Pekerjaan

X2 = Beban Kerja

X3 = Disiplin Kerja

A = Konstanta

b1 = Koefisien Variabel Karakteristik Pekerjaan

b2 = Koefisien variabel Beban Kerja

b3 = Koefisien Variabel Disiplin Kerja

e = Term of error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

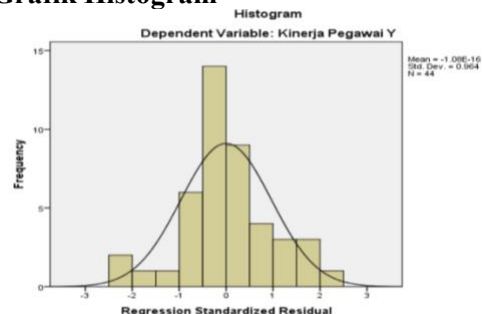
Uji Normalitas

Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram

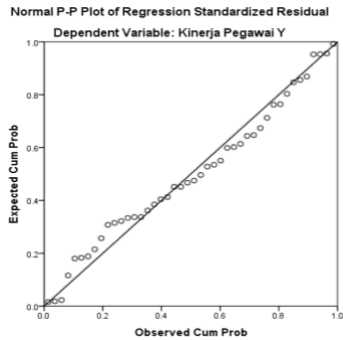


Gambar 1 Grafik Histogram

Pada grafik Histogram di atas memperlihatkan adanya pola distribusi yang merata disisi kiri dan sisi kanan.

Dengan demikian berdasarkan grafik Histogram tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Pada grafik Normal Probability Plot di atas dapat dilihat bahwa adanya pola distribusi data yang mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian, berdasarkan grafik Normal Probability Plot tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Melalui Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4782411
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.075
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari Tabel di atas diketahui besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,096 dan nilai Asymp.sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

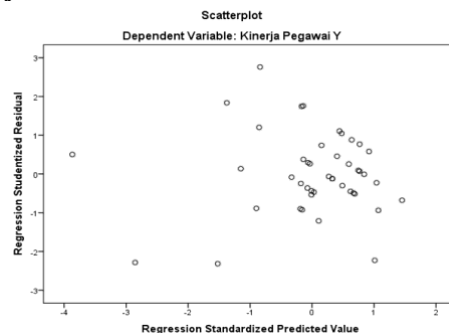
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Pekerjaan X1	.913	1.096
Beban Kerja X2	.917	1.090
Disiplin Kerja X3	.894	1.119

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Dari Tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja memiliki angka Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai Tolerance mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Dari Gambar 4.4 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.424	2.539	
Karakteristik Pekerjaan X1	.154	.074	.233
Beban Kerja X2	.477	.112	.477
Disiplin Kerja X3	.276	.098	.319

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,424 + 0,154 X_1 + 0,477X_2 + 0,276 X_3$$

1. Konstanta sebesar 0,424. Artinya jika karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja nilainya nol, maka kinerja pegawai nilainya tetap sebesar 0,424.
2. Koefisien variabel karakteristik pekerjaan 0,154. Artinya jika variabel karakteristik pekerjaan (X1) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,154 satuan.
3. Koefisien variabel beban kerja 0,477. Artinya jika variabel beban kerja (X2) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,477 satuan.
4. Koefisien variabel disiplin kerja 0,276. Artinya jika variabel disiplin kerja (X3) ditambah sebesar satu – satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,276 satuan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.923	3	37.308	15.882	.000 ^b
	Residual	93.963	40	2.349		
	Total	205.886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X3, Beban Kerja X2, Karakteristik Pekerjaan X1

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 15,882, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,84. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel (15,882 > 2,84) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai, dengan demikian H2 diterima dan Ho ditolak.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.167	.868
Karakteristik Pekerjaan X1	2.086	.043
Beban Kerja X2	4.276	.000
Disiplin Kerja X3	2.827	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil Uji t diatas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (0,043) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu 2,086 > 2,021. Dengan demikian secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak.
2. Nilai signifikansi-t untuk variabel Beban Kerja (0,000) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu 4,276 > 2,021. Dengan demikian secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel Disiplin Kerja (0,007) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu 2,827 > 2,021. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.509	1.53267

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X3, Beban Kerja X2, Karakteristik Pekerjaan X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,9% variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai. Sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Nilai determinasi R sebesar $= 0,737$ artinya pengaruh antara variabel bebas (karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai sebesar 73,7%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%).

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,882, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,84. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,882 > 2,84$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai, dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Riski Triananda, Susi Hendriani dan Machasin (2021) dan Adji Widodo dan Lista Kurniawati (2022) dimana variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi-t untuk variabel

Karakteristik Pekerjaan (0,043) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan $> t_{tabel}$ yaitu $2,086 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dianggap dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan dapat memotivasi pegawai/ karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan kegairahan kerja mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Permatasari (2022) dimana variabel kompetensi teknis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi-t untuk variabel Beban Kerja (0,000) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan $> t_{tabel}$ yaitu $4,276 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Beban kerja merupakan faktor yang dianggap dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik maupun psikologis pegawai/karyawan yang mengakibatkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja. Menurut Tarwaka, (2011;134), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan

pencernaan, dan mudah marah. Penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adji Widodo dan Lista Kurniawati (2022) dimana variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi-t untuk variabel Disiplin Kerja (0,007) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu $2,827 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Disiplin kerja merupakan faktor yang dianggap dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan disiplin kerja menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, norma, waktu kerja serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai sehingga secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan tersebut.

Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci Melinda Sari dan Winda Evyanto (2023) dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis, diperoleh Fhitung sebesar 15,882, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,84. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($15,882 > 2,84$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai, dengan demikian H2 diterima dan Ho ditolak.
2. Pengujian secara parsial:
 - 1) Nilai signifikansi-t untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (0,043) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu $2,086 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak.
 - 2) Nilai signifikansi-t untuk variabel Beban Kerja (0,000) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu $4,276 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan Ho ditolak.
 - 3) Nilai signifikansi-t untuk variabel Disiplin Kerja (0,007) lebih kecil dari 0,05. dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan > ttabel yaitu $2,827 > 2,021$. Dengan demikian secara parsial disiplin

- kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Balai, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Hasil uji koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,9% variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai. Sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Nilai determinasi R sebesar = 0,737 artinya pengaruh antara variabel bebas (karakteristik pekerjaan, beban kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungbalai sebesar 73,7%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%)..
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adji Widodo Dan Lista Kurniawati (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Volume 02 Nomor 2 Juli 2022.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing
- Asep Heryyanto (2022), Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. Jurnal Management Sciences, Vol. 02 No.01 April 2022.
- Budiasa, I Komang. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV Pena Persada.
- Chairina, R. R. L. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Elbadiansyah, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH.
- Garaika, D., 2019. Metodologi Penelitian. Lampung: Hira Tech.
- Ghozali, Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi Ke-10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi
- Indah Permatasari (2022), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Samarinda. Jurnal prospek : Pendidikan Ilmu Sosial Dan Ekonomi Vol. 04 No. 01 Juli 2022
- Indrasari, Meithiana, 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci, 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mamik, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riski Triananda, Susi Hendriani dan Machasin (2021), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. Jurnal Daya Saing, Vol. 7, No. 3 Oktober 2021
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2019. Organizational Behavior. Edisi Kedelapan Belas. Harlow: Pearson Education Limited.
- Suci Melinda Sari dan Winda Evyanto

(2023), Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Di Polresta Bareleng Batam. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, Vol. 6, No. 2, Juni 2023.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.