

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, DISIPLIN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KINCO PRIMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Rommy Wijaya
160910151**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, DISIPLIN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KINCO PRIMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Rommy Wijaya
160910151**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rommy Wijaya
NPM : 160910151
Fakultas : Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 16 Maret 2020

Rommy Wijaya

160910151

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, DISIPLIN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KINCO PRIMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Rommy Wijaya
160910151**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 16 Maret 2020

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan saat ini sedang menghadapi persaingan yang semakin tinggi, persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk mampu bersikap dan bertindak cepat dalam menghadapi persaingan. Peneliti ini bertujuan untuk menguji sejauh mana peranan *job description*, disiplin dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan Teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yang ada terdiri dari 107 responden. Teknik Pengumpulan data digunakan dengan cara penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang meliputi: uji validitas, uji reavilitas, uji normalitas, uji multikolineartias, uji heteroskedasitas, determinasi, uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh sebesar $4,096 > 1,983$ dari t tabel maka 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05. Sedangkan disiplin secara parsial berpengaruh sebesar $0,096 > 1,983$ dari t tabel maka 0,360 lebih besar dari alpha 0,05. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh secara parisal sebesar $4,212 > 1,983$ dari t tabel maka 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05. Secara bersama-sama *job description*, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar $117,792 > 3,080$ dari F tabel maka 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05. Dan nilai signifikansi Uji simultan. Hasil terhadap kinerja karyawan, kinerja, dan uji R2 menunjukkan Pengaruh sebesar 83,8% hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Job Description, Disiplin Dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan.

Kata Kunci; *Job Description*, Disiplin Dan Kepemimpinan

ABSTRACT

The company is currently facing increasingly high competition, business competition leads the company to be able to behave and act quickly in the face of competition. This researcher aims to test the extent of the role of job description, discipline and leadership to improve employee performance. The sampling technique is saturated sampling, which is to take the entire population of 107 respondents. Data collection techniques are used by distributing questionnaires and literature studies. The analytical method used is multiple regression which includes: validity test, reliability test, normality test, multicoline meaning test, heteroskedacity test, determination, partial test. The results showed that job description partially had an effect of $4.096 > 1.983$ from t tables, then 0.00 was smaller than alpha 0.05 . While discipline partially had an effect of $0.096 > 1.983$ from t tables, then 0.360 was greater than alpha 0.05 . While leadership influences parisally by $4,212 > 1,983$ from t tables, then 0.00 is smaller than alpha 0.05 . Together with job description, discipline and leadership has a significant effect of $117,792 > 3,080$ from F tables, then 0.00 is smaller than alpha 0.05 . And the significance value of the simultaneous test. The results on employee performance, performance, and R^2 test showed the effect of 83.8% of the results of the study showed that Job Description, Discipline and Leadership had a significant effect.

Keywords;*Job Descripton, Discipline and leadership*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Dr.Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Kepala kantor dan Staff PT Kinco Prima yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal.

7. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, semangat.
8. Teman-teman yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan proposal penelitian sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini, yang tidak dapat disebut satu persatu.

Batam, 16 Maret 2020

Rommy Wijaya

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Secara Teoritis	7
1.6.2. Manfaat secara Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1. <i>Job Description</i>	8
2.1.1.1. Pengertian <i>Job Description</i>	8
2.1.1.2. Analisis Pekerjaan	9
2.1.1.3. Indikator-Indikator <i>Job Description</i>	9
2.2.1. Disiplin	10
2.2.1.1. Pengertian Disiplin	10
2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
2.2.1.3 Indikator-indikator Disiplin	11
2.3.1. Kepemimpinan	11
2.3.1.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.3.1.2 Fungsi Kepemimpinan	12
2.3.1.3. Indikator-indikator Kepemimpinan.....	14
2.4.1. Kinerja Karyawan	14
2.4.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14

2.4.1.2	Dimensi Kerja yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	15
2.4.1.3.	Indikator-indikator Kinerja	15
2.2	Penelitian Terdahulu	16
2.3	Kerangka Pemikiran	17
2.4	Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN		19
3.1.	Desain Penelitian.....	19
3.2.	Operasional Variabel.....	19
3.2.1.	Variabel Independen	20
3.2.2.	Variabel Dependen	21
3.3.	Populasi dan Sampel	24
3.3.1.	Populasi	24
3.3.2.	Sampel.....	24
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	26
3.5.	Metode Analisi Data.....	26
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	26
3.5.2.	Uji Kualitas Data	26
3.5.2.1.	Uji Validitas data.....	27
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	27
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	28
3.5.3.1.	Uji Normalitas Data	28
3.5.3.2.	Uji Multikolineartias	28
3.5.3.3.	Uji Hereoskedastisitas	29
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	29
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.5.4.2.	Determinasi (R2)	30
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	30
3.5.5.1.	Uji F.....	30
3.5.5.2.	Uji T	31
3.6.	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
3.6.1.	Lokasi Penelitian	32
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Profil Responden	33
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	34
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	36
4.2.1.1 Variabel Job Description (X1)	37
4.2.1.2 Variabel Disiplin (X2).....	39
4.2.1.3 Variabel Kepemimpinan (X3).....	40
4.2.1.4 Variabel Kinerja karyawan (Y).....	42
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	44
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	44
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Hasil Uji Asumsi	49
4.3.1 Uji Normalitas	49
4.3.2 Uji Kolmogorov-Smirnov	51
4.3.3 Uji Multikolinearitas	53
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas	54
4.4 Uji Pengaruh.....	54
4.4.1 Analisis Regresi Berganda	54
4.4.2 Analisis Determinas (R^2).....	55
4.5 Penguji Hipotesis.....	57
4.5.1 Uji Parsial (T).....	57
4.5.2 Uji F (Uji Simultan)	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4 1 Hasil Histogram	50
Gambar 4 2 P-Plot	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Kehadiran Karyawan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019	3
Tabel 1. 2	Daftar Penjualan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1	Operasional Variabel.....	22
Tabel 3. 2	Skala Rating	25
Tabel 3. 3	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin	33
Tabel 4. 2	Usia.....	34
Tabel 4. 3	Pendidikan	35
Tabel 4. 4	Masa Kerja	36
Tabel 4. 5	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1	37
Tabel 4. 6	Disiplin Item Pernyataan X2	39
Tabel 4. 7	Hasil Kepemimpinan Item Pernyataan X3.....	41
Tabel 4. 8	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y	42
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas <i>Job Description</i>	44
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Disiplin	45
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	46
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	46
Tabel 4. 13	Reliability <i>Job Description</i> (X1).....	47
Tabel 4. 14	Reliability Disiplin (X2).....	48
Tabel 4. 15	Reliability Kepemimpinan (X3).....	48
Tabel 4. 16	Reliability Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 17	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel 4. 18	Uji Multikolineartias	53
Tabel 4. 19	Hasil Uji Heteroskedasisitas.....	54
Tabel 4. 20	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	55
Tabel 4. 21	Hasil Analisis Determinasi (R^2)	56
Tabel 4. 22	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	58
Tabel 4. 23	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	59

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Regresi Linier Berganda	29
Rumus 3. 2 Rumus F Hitung	30
Rumus 3. 3 T Hitung	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : PENDUKUNG PENELITIAN

Lampiran 1 : Penelitian terdahulu

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Uji SPSS 25

Lampiran 5 : R tabel

Lampiran 6 : t tabel

Lampiran 7 : F tabel

Lampiran II : DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran III : SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Lampiran 9 : Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat persaingan berarti bahwa perusahaan dapat berperilaku dan bertindak cepat dalam persaingan. Meningkatnya persaingan didunia bisnis memaksa perusahaan untuk mengguguli karyawan, dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi.(Sulasri & Suhardi, 2017:1)

Job description merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu.Kaitan antara pangkatkhusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya sertapengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja.Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut.tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Disiplin adalah bagian penting dari organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan. Disiplin yang

bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan prosedural dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin adalah sikap menghargai tugas yang diberikan kepada mereka dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, karyawan penggunaan disiplin absensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan bekerja dalam disiplin yang tidak ada yang memberikan kemampuan pada karyawan untuk absen (Tamba, Pio, & Sambul, 2018:35).

Manajemen sangat penting dalam mengatur kinerja dan bertanggung jawab untuk semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perusahaan. Eksekutif memberikan inspirasi memotivasi mereka yang memengaruhi pekerjaan karyawan, memengaruhi sikap karyawan ingin bekerja bersama dan bekerja secara baik untuk mencapai target perusahaan. Dalam keadaan dan kondisi yang diberikan karyawan akan dapat merasa nyaman dan bekerja dalam suasana hati yang baik. (Sabaruddin & Marissa, 2018:12)

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Job description*, disiplin dan kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya *Job description*, disiplin dan kepemimpinan dapat dilihat dari dua faktor yang berhubungan dengan eksternal dan internal. Faktor eksternal ialah pengawasan yang kurang oleh atasan langsung kepada bawahannya, sedangkan faktor internal berupa pemberian *job description*

kerja yang melebihi dari satu jabatan sehingga dimana jabatan marketing digabungkan pada pengurusan pengiriman barang dimana marketing kurang memaksimalkan penjualan. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. Hasil dari prestasi kerja kinerja karyawan yang dilihat dari nilai dari kualitas dan kuantitas karyawan yang merupakan dari Kinerja karyawan. (Rukhayat, 2018:18).

PT Kinco Prima merupakan suatu perusahaan yang sudah berdiri dari tahun 2008 dan PT Kinco Prima merupakan distributor tunggal yang sedang bergerak dalam bidang bahan bangunan semen di kota Batam dan perusahaan industri ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di kota Batam. Berikut adalah data kehadiran PT Kinco Prima.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019

Bulan	Jumlah karyawan	ketidak hadirannya karyawan			Persentase Kehadiran	Persentase tidak hadirannya
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	107	3	5	2	90,65 %	9,35 %
Februari	107	3	11	3	84,11 %	15,89 %
Maret	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
April	107	2	7	2	89,71 %	10,29 %
Mei	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
Juni	107	2	16	4	79,43 %	20,57 %
Jumlah	107	20	49	17	86,6%	13,4 %

Sumber : PT Kinco Prima, 2019

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT Kinco Prima yang diperoleh dari HRD adalah 107 karyawan. Kehadiran karyawan yang diperoleh bulan Januari sebesar 90,65 persen, Februari 84,11 persen, Maret 87,71 persen, April 89,71 persen, Mei 87,85 dan Juni 79,43 persen. Jumlah kehadiran karyawan masuk setiap bulannya naik turun, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan di bulan Juni

sangatlah tinggi dan menurunnya tingkat karyawan yang tidak masuk membuat tingkat kinerja karyawan menurun. Dikarenakan masi rendahnya kesadaran dari karyawan pekerjaannya, karyawan yang rajin memulai kerja denga waktu yang sudah ditentukan perusahaan hal ini mendapatkan hal positif tentang kedisiplinan. Berikut adalah data penjualan PT Kinco Prima.

Tabel 1. 2 Daftar Penjualan PT Kinco Prima Batam Tahun 2019

No	Bulan	Target (Ton)	Pencapaian (Ton)	Persentase
1	Januari	5000	4828,92	96%
2	Febuari	5000	4000,8	81%
3	Maret	5200	4664,92	89%
4	April	5400	4864,92	90%
5	Mei	5100	4490,5	88%
6	Juni	5000	3880,22	77%

Sumber : PT Kinco Prima 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat bahwa tingkat penjualan di bulan januari sampai juni terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan yang disebabkan kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan juni terjadi penurunan penjualan yang sangat jauh. Dimana pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apa bila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan dalam kedisiplinan kerja. Melalui penelitian berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN

DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian *job description* yang berlebihan.
2. Kurangnya kehadiran karyawan ke kantor.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap kinerja karyawan dalam proses pelaksanaan kerja karyawan
4. Kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan pada penjualan.

1.3. Batasan masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan cara yang lebih fokus, lebih sempurna dan lebih menyeluruh, penulis percaya bahwa pertanyaan penelitian yang sudah diajukan harus terbatas pada variabel. Oleh karena itu penulis membatasi diri pada:

1. *Job Description* (X1) dibatasi dalam hal : Pemberian *Job description* yang tidak sesuai
2. Disiplin (X2) dibatasi dalam hal : Absensi kehadiran karyawan
3. Kepemimpinan (X3) dibatasi dalam hal : Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.
4. Kinerja karyawan (Y) dibatasi dalam hal : Laporan bulanan dari kerjaan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulisan merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
4. Apakah *job Description*, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap karyawan PT Kinco Prima?

1.5. Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh antaran *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
2. Menganalisa pengaruh..antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
3. Menganalisa pengaruh..antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara *job description*, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

b. Bagi Peneliti

Untuk mendukung teori yang telah didapatkan oleh peneliti dan untuk mendukung penelitian yang sebelumnya mengenai variabel yang diteliti, dan diharapkan segala hasil yang ada ini dapat berkontribusi terhadap pendidikan.

1.6.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Saran untuk menyelesaikan masalah disiplin perusahaan sehingga karyawan dapat mendukung kebijakan dan tujuan perusahaan.

b. Bagi akademis

Hasil observasi yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan Universitas Putra Batam dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. *Job Description*

2.1.1.1. Pengertian *Job Description*

Tinjauan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang job desk yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Agustin, 2019:3).

Deskripsi pekerjaan umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja (Syelviana, 2017:44).

Job description merupakan penguraian pekerjaan hanyalah sekelompok orang yang kacau dan tidak terorganisir yang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Riedel, Lengkong, & Trang, 2019:2961).

Pekerjaan yang digunakan untuk menulis deskripsi pekerjaan merupakan format pada kenyataannya, tergantung pada opsi manajemen dan deskripsi pekerjaan (Recky, 2018:137)..

Job description yang diharapkan diperhatikan oleh organisasi mana pun, baik lembaga swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisir, pekerja teratur diabaikan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena mereka tidak mengerti kegiatan dalam pekerjaan pokok yang harus

dilaksanakan dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan (Mauiadiani et al., 2019:479).

2.1.1.2. Analisis Pekerjaan

Beberapa analisis yang mengarah kepada *Job Description* menurut (Recky, 2018:137) adalah :

1. Analisis pekerjaan adalah pengetahuan yang memperhitungkan pekerja atau proses penentuan hasil yang harus diselesaikan, termasuk penilaian sistematis atau kontrol perekrutan.
2. Analisis pekerjaan adalah sistematis yang mengumpulkan informasi serta menganalisis informasi tentang pekerjaan, serta kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Analisis kerjaan yaitu kegiatan yang bertujuan mengetahui mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam suatu posisi tertentu.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Job Description

Indikator *Job Description* menurut (Agustin, 2019:4) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Pendidikan yang diperlukan
3. Kecakapan
4. Kondisi

2.2.1. Disiplin

2.2.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Tamba et al., 2018:5)

Disiplin yang baik dapat diciptakan dengan menikmati pekerjaan atau lingkungan kerja. Kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan kondisi kerja yang kurang stabil, kurangnya peluang untuk sukses dan kurangnya pengakuan. (Tanjung, 2016:120)

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen kinerja karyawan yang membuat kinerja semakin bagus dalam prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. (Dewi Putri Anjar Wulan, 2018:4)

Kedisiplinan merupakan kesadaran, kesediaan karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan (Sabaruddin & Marissa, 2018:17).

Disiplin merupakan sebuah sikap menghormati dan taat terhadap peraturan-peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis dan dapat menjelaskan dan tidak menghindari menerima sanksi atau hukuman jika mereka melanggar wewenang mereka. (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017:4)

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin kerja yang efektif di perusahaan (Untari, 2019:4)

1. Jam kerja adalah jam ketika karyawan datang untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. izin karyawan, di mana karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena alasan bisnis atau pribadi harus mendapatkan izin dari atasan dan karyawan yang berlibur.
3. Absensi karyawan adalah jumlah karyawan yang diikuti oleh perusahaan untuk menentukan keberadaan karyawan di tempat kerja.

2.2.1.3 Indikator-indikator Disiplin

Indikator disiplin menurut (Tamba et al., 2018:35) adalah :

1. Absensi
2. Sikap
3. Tanggung Jawab
4. Ketegasan

2.3.1. Kepemimpinan

2.3.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu proses dimana yang memengaruhi perilaku orang dalam kepemimpinan memiliki banyak tantangan. Tantangan-tantangan ini dapat muncul dari kepemimpinan / bawahan atau dari keadaan yang dimana proses berlangsung.(Bentar et al., 2017:4)

kepemimpinan sangatlah diperlukan dalam suatu proses kegiatan dimana seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan perasaan atau sikap karyawan (Mauliadiani et al., 2019:255).

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus dapat mengikuti instruksi dari eksekutif pimpinannya, karena mereka dapat dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika sasarannya tidak sama, akan sulit bagi organisasi untuk melaksanakan proses keberhasilannya (Sabaruddin & Marissa, 2018:11)

Kepemimpinan adalah kinerja organisasi peran kepemimpinan memainkan peran yang dominan dalam usaha dari keseluruhan untuk mencapai kinerja pada tingkat individu atau kelompok. (Hersona & Sidharta, 2017:529)

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi karyawan dan menginspirasi karyawan lain untuk merespons pencapaian visi dan misi perusahaan.(Sulasri & Suhardi, 2017:28)

2.3.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Berapa fungsi kepemimpinan menurut (Rahma Fitha, 2017:14) adalah :

1. Fungsi intruksi

Fungsi instruksi merupakan komunikasi yang dilakukan hanya satu arah saja, dimana manajer sebagai pengirim pesan dapat secara efektif membuat keputusan. Efektif atau tidaknya pemimpin dilihat dari cara pemimpin dalam memberikan motivasi dan menggerakkan bawahannya.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi konsultasi adalah fungsi dari kepemimpinan dengan menggunakan komunikasi dua arah, yaitu keputusan yang harus dibuat oleh pemimpin dengan mempertimbangkan segala hal. Pemimpin harus beralih kepada setiap bawahannya yang diyakini memiliki banyak informasi yang

berguna bagi kepentingan perusahaan yang pada akhirnya digunakan oleh pemimpin sebagai pengambil keputusan. Arah yang kedua dari konsultasi kepemimpinan berlangsung setelah keputusan dan dilaksanakan dalam konsultasi untuk menerima masukan, yaitu dimana informasi yang diberikan akan dikembalikan kepada penerima informasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif berupa peningkatan dan keputusan yang diberikan akan lebih baik.

3. Fungsi partisipasi

Ketika melakukan partisipasi kepemimpinan, upaya dilakukan untuk membangkitkan semangat karyawan untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaannya fungsi partisipasi lebih menekankan peran pemimpin secara langsung kepada bawahannya dan adanya aksi pemimpin.

4. Fungsi delegasi

Fungsi delegasi dilakukan dengan kekuatan pengambilan keputusan baik dengan tanpa persetujuan pihak manajemen dimana fungsi delegasi merupakan kepercayaan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi kontrol yang berarti mengarahkan kegiatan karyawan dalam satu arah untuk sepenuhnya mencapai tujuan bersama. Fungsi kontrol aktivitas kepemimpinan, manajemen, koordinasi dan pemantauan.

2.3.1.3. Indikator-indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut (Isvandiari & Idris, 2018:18) adalah:

1. Sifat
2. Temperamen
3. Kebiasaan
4. Kepribadian

2.4.1. Kinerja Karyawan

2.4.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu(Tamba et al., 2018:35).

Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka(Bentar et al., 2017:5).

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk majikan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, untuk melakukan tugas tertentu yang ditentukan oleh majikan(Agustin, 2019:4).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel et al., 2019:2961).

Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018:99)

Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

2.4.1.2 Dimensi Kerja Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Beberapa faktor menurut (Untari, 2019:11) adalah :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

2.4.1.3. Indikator-indikator Kinerja

Beberapa indikator menurut (Tamba et al., 2018:35)

1. Pelaksanaan tugas
2. Tanggung Jawab
3. Kemampuan bekerja sama
4. Hasil pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu sangatlah penting dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditentukan akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya.

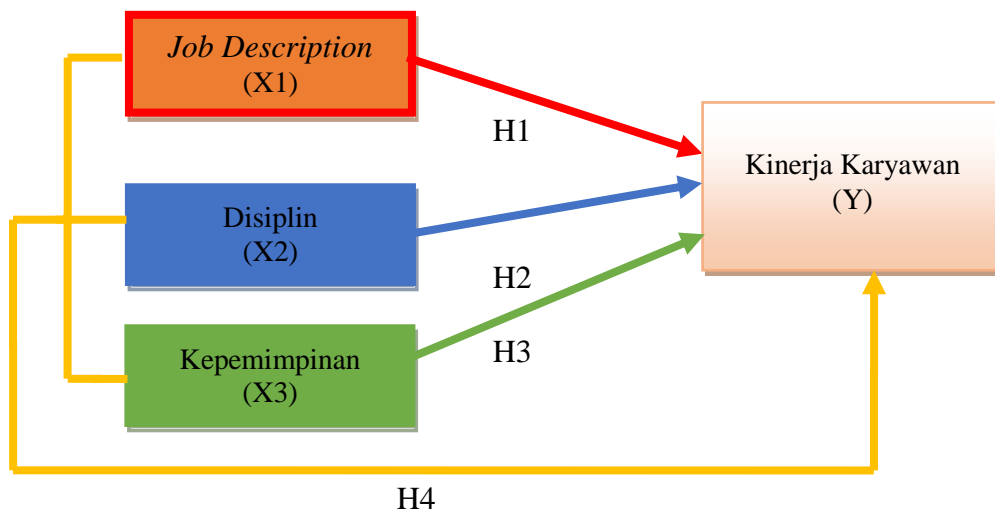
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bentar et al., 2017)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS).	Analisa regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	(Sabaruddin & Marissa, 2018)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor UPTP Balai peningkatan produktivitas kendari	Analisis regresi ganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	(Tanjung, 2016)	Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utama	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai

4	(Agustin, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan <i>job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	(Syelviana, 2017)	<i>The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tambilahan Subdistrict Office.</i>	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6	(Sulasri & Suhardi, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Teknik Analisis SPSS	Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Hersona & Sidharta, 2017)	<i>Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	Teknik Analisa Jalur	<i>Leadership Function Motivation And Work Discipline</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karaywan pada PT Kinco Prima.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karaywan pada PT Kinco Prima.

H4 : *Job Description*, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian harus dilakukan dengan perencanaan sehingga membuat penelitian dapat dilakukan dengan baik. Desain penelitian melambangkan proyek untuk para peneliti setelah pemahaman ini, dikatakan bahwa desain penelitian adalah pedoman yang terdiri dari peneliti, kegiatan yang seharusnya perlu dilaksanakan dan kapan mereka harus lakukan dan bagaimana mereka harus melaksanakan. (Sanusi, 2017:13).

Dalam studi penelitian, yaitu sifat penelitian mengenai karakteristik masalah dalam bentuk hubungan yang terjadi antar variabel bebas dan terikat yang memiliki tujuan dalam mencari tau apakah ada pengaruh *Job description*, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

3.2. Operasional Variabel

Definisi operasional melambangkan variabel sehingga dapat dievaluasi karena melihat dimensi suatu variabel (Noor, 2015:97). Dalam pengamatan ini penulis menggunakan dua jenis variabel yang dipertimbangkan dalam kaitannya dengan korelasi antara variabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain disebut sebagai variabel dependen (Noor, 2015:49). Dalam penelitian ini Variabel independen (X) adalah sebagai berikut.

1. *Job Description* (X1)

Indikator *job description* sebagai berikut (Nuriana & Soehari, 2019:99):

- 1) Tanggung jawab : bertanggung jawab atas rician tentang kerjan yang dilakukan pegawai.
- 2) Pendidikan yang diperlukan : dikarenakan dalam menganalisa job desk yang sudah di berikan maka karyawan harus memiliki pengetahuan dasar.
- 3) Kecakapan : pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan yang akan mendatang.
- 4) Kondisi : karyawan dapat menangani masalah dalam keadaan terdesak.

2. Disiplin (X2)

Indikator disiplin kerja sebagai berikut (Tamba et al., 2018:35):

- 1) Absensi : pimpinan dapat mengetahui kehadiran dari karyawan dalam masuk kerja.
- 2) Sikap : dimana karyawan memiliki tingkah laku taat pada organisasi yang sudah di terapkan dalam perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab : dimana karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dalam segi kedisiplinan.

4) Ketegasan : karyawan berperilaku seantasnya terhadap peraturan yang sudah buat oleh perusahaan.

3. Kepemimpinan (X3)

Indikator kepemimpinan antara lain sebagai berikut (Isvandiari & Idris, 2018:18):

- 1) Sifat : Pemimpinan harus memahami sikap dari setiap anggota karyawannya sehingga dapat mengetahui apa yang diinginkan karyawan.
- 2) Temperamen : Pemimpinan harus menciptakan suasana yang baik dalam pekerjaan.
- 3) Kebiasaan : Pemimpinan harus selalu memberikan arahan atau arahan untuk karyawan menjalasin kerjaannya dengan baik
- 4) Kepribadian : Pemimpinan selalu memperhitungkan faktor kepuasa kerja dalam penyelesaian tugas yang dipercayakan kepada karyawannya.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel bebas merupakan suatu faktor utama dalam jelaskan dan sangatlah mempengaruhi beberapa (Noor, 2015:49).Variabel dependendalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut (Tamba et al., 2018:35)

- 1) Pelaksanan tugas : Dimana karyawan melaksanakan tugas yang sudah diberikan dari atasannya.

- 2) Tanggung Jawab : Karyawan memberikan komitmen terhadap pencapaian yang di tujuh.
- 3) Kemampuan bekerja sama : Karyawan bekerja dalam kelompok atau tim dimana kinerja tim dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kepemimpinan dalam tim.
- 4) Hasil pekerjaan : Karyawan selalu memberikan hasil terbaik dalam pelaksanaan tugas yang sudah dikerjakannya.

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada Tabel 3.1 :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Job Description (X1)	Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Pendidikan yang diperlukan 3. Kecakapan 4. Kondisi 	Rating
Disiplin (X2)	Disiplin adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Sikap 3. Tanggung Jawab 4. Ketegasan 	Rating

	ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.		
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah teladan dan panutan bagi pengikutnya tidak sekedar memerintah, tetapi juga memahami tugas dan pekerjaan, menunjukkan pekerjaan yang harus dilakukan mengajarkan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan itu dan memberikan contoh bagaimana melakukannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat 2. Temperamen 3. Kebiasaan 4. Kepribadian 	Rating
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Tugas 2. Tanggung jawab 3. Kemampuan bekerja sama 4. Hasil pekerjaan 	Rating

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kinco Prima yang berjumlah 107 responden, didapat dari total jumlah karyawan PT Kinco Prima.

3.3.2. Sampel

Dalam observasi yang sudah dilakukan karena total populasi karyawan PT Kinco Prima di Batam adalah 107 responden tidak termasuk manajer dan owner, sehingga peneliti dapat menentukan jumlah sampel dan menggunakan teknik *sampling* jenuh untuk menentukan sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dapat digunakan untuk mengakuisisi data adalah dengan cara memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan. Data dapat dikumpulkan dengan teknik survei, kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi (Noor, 2015:137). Penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan metode menggabungkan data melalui membagikan atau menebarkankumpulan pertanyaan terhadap responden sambil berharap diberikan jawaban atas pertanyaan yang dibuat

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah adanya pengamatan langsung peneliti ke tempat/obyek penelitian. Mengingat penulis bekerja ditempat penelitian.

2. Data Sekunder

- a. Dokumen adalah sejumlah besar fakta data tersimpan dalam bahan yang berbentuk data karyawan dan profil perusahaan PT Kinco Prima.
- b. Kajian teori adalah gambaran terhadap seperangkat buku referensi atau kumpulan konsep, definisi dan proposisi yang terkait secara sistematis untuk menjelaskan dan memprediksi tentang suatu fenomena.

Tabel 3. 2 Skala Rating

Skala Ordinal	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Noor, 2015:126)

Skala penilaian adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan untuk menjelaskan, mengklasifikasikan, dan mengevaluasi orang atau situasi. Skala penilaian adalah cara untuk mengumpulkan data dalam bentuk daftar perilaku yang perlu dicatat secara bertahap. Skala penilaian adalah daftar yang mewakili sekumpulan properti atau pengaturan sebagai item. Skala rating lebih mudah dan terdapat kebebasan dalam memasukkan pertanyaan-pertanyaan, asalkan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti dan data mentah yang diperoleh dari kuisioner berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Karena dalam penggunaan skala rating responden dapat menilai diri dari pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan angka dari setiap pertanyaan.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawab dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan pada PT Kinco Prima di kota Batam.

3.5. Metode Analisa Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Data deskriptif merupakan suatu kategorisasi data ringkasan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Teknik statistik deskriptif menggambarkan rerata (mean), mode, median, persimpangan standar, dan distribusi frekuensi data (Noor, 2015:187).

Statistik deskriptif yang dapat digunakan dalam penelitian hanya ingin mendeskripsikan data sampel yang tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas data

Validitas adalah indeks yang menentukan teknik korelasi yang biasa digunakan sebagai teknik korelasi saat produk. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi setiap pertanyaan signifikan, Anda dapat membaca hasil tes dengan aplikasi SPSS (Noor, 2015:132).

Perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS very 25. Untuk menentukan artikel yang *valid*, tabel momen produk harus dikonsultasikan. Dasar untuk keputusan yang valid apakah pernyataan itu sebagai berikut atau tidak:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), poin-poin dalam pertanyaan berkorelasi signifikan dengan jumlah total poin, maka poin dinyatakan *valid*.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), item-item dalam pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan dengan skor total item, maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Keandalan yakni indeks menunjukkan dengan cara mengukur dengan andal. Konsisten apakah diukur sampai dua kali atau lebih untuk gejala yang sama. Untuk mengetahui bahwa perhitungan reliabilitas harus dilakukan dengan

pertanyaan yang sudah lulus atau memenuhi pemeriksaan validasi, itu tidak harus dilanjutkan untuk pemeriksaan reliabilitas jika tidak memenuhi persyaratan untuk pemeriksaan validasi (Noor, 2015:130).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen (x) dengan variabel dependen (y). (Wibowo 2013: 61).

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas Data

Dalam mencari suatu nilai resid dalam proses model regresi mempunyai data yang dapat berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Apabila suatu nilai residual tidak normal maka dapat dinyatakan bahwa terdapat masalah dalam normalitas. Pengujian ini diketahui melalui histogram, p-plot dan uji kolmogorov-Smirnov (Wibowo 2013: 62).

3.5.3.2. Uji Multikolineartias

Fungsi dari uji multikolineartias adalah mengetahui apakah adanya hubungan dari kolerasi antara variabel bebas didalam suatu model regresi liner berganda. Metode VIF dan Tolerance bertujuan untuk mengetahui indikasi multikolinearitas. Kriteria yang dijadikan pedoman yaitu $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak ada indikasi dari multikolineartias pada variabel bebasnya. Apabila tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolineartias. Wibowo (2013:

105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas.
- b. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Hereoskedastisitas

Dalam pelaksanaan heteroskedastisitas memeriksa ada ketidaksamaan yang tidak merata antara sisa-sisa satu pengamatan dan yang lainnya dalam model regresi. ada satu berbicara tentang *homoscedasticity* dan *heteroscedasticity*. Untuk melakukan tes ini, tes *Gleyser* dilakukan dengan mengkorelasikan nilai sisa *absolut* dengan variabel terikat. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $> \alpha$ (0,05) yang signifikan. (Wibowo 2013:139).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Deskripsi yang lebih lengkap dari regresi linier berganda sederhana adalah analisis regresi linier menambahkan variabel independen menjadi dua atau lebih dari yang sebelumnya.

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

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda

Sumber : Sanusi (2017: 135)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = variabel Pengawasan

X_2 = variabel Displin Kerja

a = konstanta

$b_1b_2b_3$ = koefisien regresi

e = variabel penganggu

3.5.4.2. Determinasi (R^2)

(R^2) biasa dipakai dalam mengukur tingkat model dalam variasi variabel terikat terhadap variabel bebas atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2017: 144).

3.5.5. Uji Hipotesis

Ketika menguji hipotesis, signifikansi koefisien regresi linier parsial diuji, beberapa di antaranya terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian.(Sanusi, 2017: 144). Ada dua jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan dalam analisis regresi yaitu :

3.5.5.1. Uji F

Uji F ini memiliki tujuan untuk menunjukkan mengenai variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menentukan aritmatika adalah:

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Rumus 3. 2 Rumus F Hitung

Sumber : (Wibowo, 2013: 121)

Kriteria pengujian :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen secara simultan berpengaruh dengan variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh dengan variabel dependen.

3.5.5.2. Uji T

Uji t menentukan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan $\alpha = 0,05$ Rumus untuk menentukan aritmatika adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Rumus 3. 3 T Hitung

Sumber:Wibowo (2013: 122)

Keterangan:

$r =$ Koefisien korelasi

$r^2 =$ Koefisien determinasi

$n =$ Sampel

Kreteria pengujian :

4. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

