

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA, SPEKSIFIKASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Kervin
190910025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA, SPEKSIFIKASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Kervin
190910025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kervin
NPM : 190910025
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DESKRIPSI KERJA, SPEKSIFIKASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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, 27 Januari 2023


Kervin
190910025

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA, SPEKSIFIKASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Kervin
190910025**

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

Batam, 27 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wasiman', with a long horizontal stroke extending to the left.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA, SPEKSIFIKASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GOLDWELL PLASTIC
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Kervin
190910025**

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

Batam, 27 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wasiman', with a long horizontal stroke extending to the left.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja Karyawan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Penelitian ini bertujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Deskripsi kerja, spesifikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik kuantitatif. Sampel penelitian ini digunakan sebanyak 110 responden pada karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam dengan menggunakan Teknik sampel. Kuisisioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Kerja spesifikasi kerja dan disiplin kerja secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.

Kata kunci : Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important asset and play a role as the main driving factor in the implementation of all agency activities or activities, so that they are managed properly through Human Resource Management. Employee performance is what employees do or don't do that affect how much they contribute to the organization, including output quality, output quantity, output period, presence at work, and cooperative attitude. The aim of this study was to determine the effect of job descriptions, job specifications, and work discipline on employee performance at PT Goldwell Plastic Batam. This research was conducted using quantitative techniques. The sample for this study used 110 respondents to employees at PT Goldwell Plastic Batam using the sampling technique. Questionnaires are used as data collection techniques. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of the study, it can be concluded that job descriptions, job specifications and work discipline jointly have a significant effect on employee performance at PT Goldwell Plastic Batam.

Keywords: *Job Description, Job Specifications, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat 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 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 putera Batam;
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. Si.selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membagikan ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Responden yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner yang dapat membantu proses penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan memberikan kelancaran dalam segala hal yang dikerjakan. Amin

Batam, 27 Januari 2023



Kervin



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Secara Teoritis	8
1.6.2. Manfaat secara Praktis	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Deskripsi Kerja.....	10
2.1.2 Speksifikasi Kerja	12
2.1.3 Disiplin Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1 Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2 Pengaruh Speksifikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.4 Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, Serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.3.2 Periode Penelitian.....	25
3.4 Operasional Variabel.....	26
3.4.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)	27
3.4.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	27
3.5 Populasi dan Sampel	28

3.5.1 Populasi	28
3.5.2 Sampel.....	28
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.6.1 Sumber Data.....	28
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Metode Analisis Data	30
3.7.1 Analisis Deskriptif	30
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	30
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	32
3.7.4 Uji Pengaruh.....	33
3.7.5 Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	39
4.3.1 Deskripsi Variabel Deskripsi Kerja	39
4.3.2 Deskripsi Variabel Speksifikasi Kerja	40
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	41
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	42
4.4 Analisis Data	43
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	43
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.5 Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.1 Hasil Uji T	49
4.5.2 Hasil Uji F	50
4.6 Pembahasan.....	51
4.6.1 Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.6.2 Pengaruh Speksifikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.6.4 Pengaruh Deskripsi Kerja, Disiplin Kerja, dan Speksifikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.7 Implikasi Penelitian.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Simpulan	54
5.2 Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Kurva Histogram	45
Gambar 4.2 Normal P-Plot	45
Gambar 4.4 Scatter Plot.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan	5
Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan tahun 2022.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	26
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.4 Deskripsi Kerja (X1)	39
Tabel 4.3 Speksifikasi Kerja (X2)	40
Tabel 4.6 Disiplin Kerja (X3).....	41
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.10 Kolmogorov-smimov	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Hetetoskedasitas.....	47
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji R ²	49
Tabel 4.15 Hasil Uji T	49
Tabel 4.16 Hasil Uji F	50

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	30
Rumus 3.2 Uji Validitas Data	31
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Data.....	31
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	34
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	34
Rumus 3.6 Uji T (Uji Parsial)	35
Rumus 3.7 Uji F (Uji Simultan).....	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi telah terdapat banyak sekali pembaruan dan perkembangan yang tercermin dalam berbagai bidang kehidupan. Perkembangan saat ini tidak hanya ada di bidang tekno formasi, tapi ada juga di industri atau sektor jasa. Karena itu, untuk mengatasi masalah globalisasi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang siap saing dengan keahlian, kualitas, kemampuan, dan karakter (moralitas). Sumber daya manusia adalah harta berharga yang menggerakkan semua kegiatan kelembagaan, sehingga diatur dengan baik oleh Manajemen SDM.

Perusahaan berfungsi dengan baik jika SDM dapat mengerjakan pekerjaan masing-masing dan tidak ada kerja rangkap yang mengganggu proses kerja. Perusahaan harus ada deskripsi kerja agar karyawan bisa mengerti tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. deskripsi kerja karyawan sangat berarti buat kelangsungan pekerjaan karyawan itu sendiri, serta ketertiban ialah perihal yang wajib dicoba industri terhadap karyawannya, sebab ketertiban karyawan bisa bersaing dengan industri lain. Bisnis dapat berfungsi dengan baik ketika karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan jelas dan ringkas, dan tidak memiliki peran ganda yang dapat mengganggu pemberian layanan. Bisnis harus adanya deskripsi kerja sehingga bisa mengerti apa tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja.

Deskripsi kerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam masih banyak yang belum mengerti apa maksud dari sistem kerja dan tanggung jawab yang harus ditanggung oleh tugas yang diberikan itu.

Tidak hanya aspek Deskripsi kerja, Speksifikasi kerja juga pengaruhi kinerja karyawan. (Siamsa and Merauke. 2021:213) melaporkan kalau Speksifikasi kerja merupakan rincian persyaratan mutu minimum yang diterima karyawan supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan benar serta efektif. Spesifikasi kerja dibesarkan dari deskripsi kerja dengan menanggapi persoalan tentang ciri, watak, pembelajaran, pengalaman, serta aspek lain dari orang yang hendak melaksanakan tugas dengan baik. Secara universal, spesifikasi pekerjaan memerlukan persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Persyaratan ini bisa dinyatakan selaku keahlian yang cocok dengan pekerjaan, mempunyai pengetahuan buat bisa melaksanakan tugas, sanggup melaksanakan pekerjaan, karyawan mengenali dirinya sendiri, serta mengenali atensi. Spesifikasi kerja sebagai kriteria masing-masing karyawan dan menampilkan kualitas yang diperlukan untuk hasil lebih baik. Jika spesifikasi kerja berjalan lancar dan efektif, maka kinerja juga akan terus meningkat. Deskripsi dan spesifikasi kerja termasuk faktor pengaruh kinerja karyawan.

Spesifikasi pekerjaan didapatkan dari suatu sistem pencarian karyawan yang diperlukan pada perusahaan. Spesifikasi pekerjaan sebetulnya ialah syarat yang ditetapkan buat memperoleh karyawan yang cocok dengan kebutuhan industri. Oleh karenanya, industri wajib berupaya supaya orang akan diterima memenuhi spesifikasi kerja yang sudah diresmikan. Perihal ini dicoba supaya mereka sanggup

bekerja cocok pada yang diinginkan industri dan sanggup memberikan tingkatan kinerja dan mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat (Alinia and Mayliza 2022:500) untuk bisa menilai dan membedakan prestasi atau kinerja karyawan, dibutuhkan ketentuan dengan spesifik syarat kerja yang penting (critical) dan tidak penting (noncritical).

Speksifikasi kerja pada perusahaan masih terdapat kekurangan dalam pemilihan karyawan karena kurangnya pengalaman pekerjaan atau pengetahuan dalam posisi kerja yang mau diberikan sehingga karyawan tidak bisa memaksimalkan kerjanya oleh sebab itu terjadinya penurunan kinerja terhadap karyawan. Biasanya perusahaan ingin mendapatkan karyawan melalui speksifikasi kerja harus adanya kecocokan pengalaman kerja dengan speksifikasi kerja yang ingin dilamar dan jika terjadinya ketidak sesuaian dengan speksifikasi kerja yang diberikan sehingga perusahaan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai perusahaan.

Disiplin memiliki manfaat dalam suatu perusahaan, yaitu mendisiplinkan diri baik individu maupun tim dalam tahap pelaksanaan pekerjaannya dan melatih karyawan agar mengikuti kebijakan procedural, sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya.

Disiplin yaitu tindakan mengevaluasi tugas yang diberi ke Anda dan mengamati taat pada aturan, apakah itu didokumentasikan atau tidak. Mempekerjakan disiplin kehadiran berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena mereka bekerja tanpa disiplin yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil cuti. (Tamba, Pio, and Sambul 2018)

Masalah disiplin kerja yaitu kurangnya kesadaran diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan karyawan datang terlambat, tidak menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan karyawan tidak berada di kantor saat jam kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun.

(Mangasa Panjaitan 2021) “kinerja Karyawan berpengaruh pada apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan, yang memengaruhi seberapa terlibatnya mereka kepada Perusahaan antara lain termasuk kualitas pengeluaran, jumlah uang yang dihabiskan, kerangka waktu pengeluaran, kehadiran tempat kerja, dan perilaku kolaboratif.”. (Sularmi 2021) “Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian tersendiri karyawan dalam melakukan hal yang diberi sesuai pengalaman, integritas dan waktu”.

Kinerja karyawan semakin menurun dikarenakan deskripsi kerja yang kurang dipahami, tanggung jawab yang harus ditanggung oleh karyawan, kurangnya pengetahuan terhadap posisi yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan sehingga mengakibatkan gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian dilakukan di PT Goldwell Plastic Batam adalah bergerak dibidang Plastik Produsen dalam pengolahan biji plastic menjadi produk setengah jadi. Berdiri tahun 2011. Bisnis ini terletak di lokasi Jl Raja Isa Lot 6 Citra Buana Industrial Park III BELIAN BATAM KOTA BATAM. Saat ini total karyawan yang ada di PT Goldwell Plastic Indonesia ada 111 karyawan dengan dibaginya 3 shift pagi, sore, dan malam. Sumber profil perusahaan PT Goldwell Plastic Batam.

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Operation Manajer	1
3	HR Manajer	1
4	Finance Manajer	1
5	Production Manajer	1
6	QC Manajer	1
7	Supervisor	3
8	Leader	3
9	Operator	98
TOTAL		111

Sumber: Manajer PT Goldwell Plastic Batam 2022

Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak hadiran karyawan			Persentase kehadiran	Persentase ketidak hadiran
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	110	4	2	2	92,73 %	7,27%
Febuari	110	3	1	3	93,64 %	6,36%
Maret	110	5	2	3	90,91 %	9,09 %
April	110	2	3	2	93,64 %	6,36 %
Mei	110	3	3	4	90,91 %	9,09 %
Juni	110	5	2	5	89,09 %	10,91 %
Jumlah	110	22	45	21	91.82 %	8,18 %

Sumber: Manajer PT Goldwell Plastic Batam 2022

Berdasarkan dengan observasi awal yang dilakukan PT Goldwell Plastic Batam, jumlah presentasi cukup mengkhawatirkan. Kinerja dianggap menurun karena mempengaruhi disiplin. Kinerja rendah termasuk masalah besar bagi perusahaan dan untuk capai target yang diinginkan, maka perusahaan harus memberi peringatan pada karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Goldwell Plastic Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dilatar belakang maka identifikasi masalah yaitu:

1. Job description pada karyawan masih banyak tidak sesuai dengan latar belakang pada Pendidikan ataupun skill yang dimilikinya.
2. Speksifikasi kerja karyawan yang tidak memenuhi standart perusahaan sehingga terjadinya ketidak cocokan posisi kerja.
3. Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran PT Goldwell Plastic Batam masih belum maksimal.
4. Kinerja karyawan menurun ditandai dengan deskripsi kerja dan disiplin yang rendah dan berakibat mengalami penurunan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dan tidak keluar dari topik, maka penulis batasi masalah studi dan hanya fokus ke variable yang sudah dipilih yaitu:

1. Deskripsi Kerja (X1) dibatasi dengan: pemberian deskripsi kerja yang tidak sesuai
2. Speksifikasi Kerja (X2) dibatasi dengan: penerimaan karyawan yang tidak sesuai dengan standart perusahaan
3. Disiplin Kerja (X3) dibatasi dengan: absensi kehadiran karyawan
4. Kinerja Karyawan (Y) dibatasi dengan: laporan bulanan dari pekerjaan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Deskripsi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
2. Apakah Speksifikasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
4. Apakah Deskripsi kerja, spesifikasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh pada karyawan PT Goldwell Plastic Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisa pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
2. Menganalisa pengaruh spesifikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
3. Menganalisa pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
4. Untuk menganalisa pengaruh deskripsi kerja, spesifikasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku yang ada dan bahan informasi untuk bahan penelitian yang berkaitan dengan judul ini

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan deskripsi kerja, Spesifikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada PT Goldwell Plastic Indonesia batam.

1.6.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan rekomendasi dari mengambil keputusan dalam menghadapi masalah karyawan dalam deskripsi kerja, Speksifikasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia di Kota Batam

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam pada penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Deskripsi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Deskripsi kerja

Menurut (Agustin 2019) deskripsi kerja yaitu pekerjaan apa, apa saja tugasnya, dan cara melakukannya dalam pekerjaan. Tidak ada format pekerjaan standar untuk membuat deskripsi kerja, formatnya sangat bergantung pada preferensi manajemen dan bagaimana deskripsi kerja digunakan.

Menurut (Dewi Andriani a 2022) deskripsi kerja menjelaskan bagaimana mendeskripsikan pekerjaan karyawan secara detail dan jelas sehingga dengan begitu karyawan memiliki pedoman atas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan yang diterima oleh karyawan di harapkan membantu dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal.

Deskripsi kerja memiliki fungsi penting untuk lampiran kerja pada sistem mengenai Kekuasaan dan tanggung jawab suatu posisi. Keterkaitan antar pangkat khusus dengan pangkat lainnya dalam ruang lingkup pekerjaan dan pengaruh eksternal terhadap pencapaian tujuan kerja dalam organisasi. Umumnya memahami deskripsi kerja dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut. Tidak diperhatikan oleh jaringan mana pun dalam pemerintah atau swasta sehingga melihat pekerjaan yang tidak terorganisir di mana tugas sehari-hari terbengkalai dan

karyawan tidak memiliki tanggung jawab pekerjaan karena mereka tidak memahami kegunaan dan tanggung jawab

harus dipenuhi dalam deskripsi pekerjaan (Mauliadiani, Siahaan, and Harahap 2019:479).

Deskripsi kerja umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan daftar kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan diarahkan pada kerjaan dan memiliki manfaat yang penting dalam pekerjaan (Wasiman and Binton 2021).

2.1.1.2. Analisis Pekerjaan

Beberapa analisis yang mengarah kepada Job Description menurut (Tamba et al. 2018) adalah:

1. Analisis pekerjaan merupakan pengetahuan yang memperhitungkan pekerja ataupun proses penentuan hasil yang wajib dituntaskan, tercantum evaluasi sistematis ataupun kontrol perekrutan.
2. Analisis pekerjaan merupakan sistematis yang mengumpulkan data dan menganalisis data tentang pekerjaan, dan keadaan dimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Analisis kerjaan ialah aktivitas yang bertujuan mengenali menimpa pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam sesuatu posisi tertentu.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Deskripsi Kerja

Indikator deskripsi pekerjaan menurut (Agustin 2019) yaitu:

a. Tanggungjawab

Apa yang dilakukan setelah menempati jabatan yang ditetapkan, apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

b. Kecakapan

Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.

c. Pendidikan yang diperlukan

Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Kondisi kerja

Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstren organisasi. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Speksifikasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Speksifikasi Kerja

(Siamsa and Merauke. 2021:214) Speksifikasi kerja merupakan penjelasan syarat syarat tertentu yang sudah tertera pada perusahaan sehingga karyawan yang diterima dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan efisien. Speksifikasi

pekerjaan disusun dari deskripsi pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang karakteristik, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan aspek lain dari orang yang akan melakukan pekerjaan itu.

(Siamsa and Merauke. 2021:214) spesifikasi kerja ataupun jabatan menampilkan siapa yang melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai syarat yang ditetapkan perusahaan. Spesifikasi kerja ialah profil karakteristik- karakteristik pekerja yang dibutuhkan sesuatu jabatan ataupun pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut menimpa pembelajaran, latihan, pengalaman serta persyaratan secara mental.

Speksifikasi kerja terdiri dari pengalaman, pendidikan, serta karakter tertentu dari karyawan yang bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan. menyatakan bahwa speksifikasi kerja ialah penjabaran mengenai syarat minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu tugas secara baik. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang menempati jabatan tertentu diharuskan mempunyai penguasaan tertentu sesuai dengan syarat minimal yang telah ditentukan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu melewati permasalahan yang timbul seiring berjalannya waktu serta dapat menghasilkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan baik.

Spesifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada posisi tertentu. Secara sederhana, spesifikasi pekerjaan atau spesifikasi pekerjaan menggambarkan suatu posisi (Purwanti, Firdaus, and Rachmatullaily 2018)

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Speksifikasi Kerja

Ada beberapa factor pengaruh Speksifikasi kerja, yaitu:

1. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
2. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
3. Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan

2.1.2.3 Indikator Speksifikasi Kerja

Penulis mengambil teori spesifikasi pekerjaan menurut (Siamsa and Merauke. 2021:215) diuraikan sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan keahlian yang berbeda-beda buat dituntaskan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan wajib disesuaikan dengan pekerjaan yang dia jalani sehingga pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan benar.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah serangkaian pencapaian karyawan dalam perihal keahlian orang, pengetahuan, dan perihal lain buat karyawan buat menciptakan kinerja yang maksimal untuk industri secara lebih baik.

4. Kepribadian

Karyawan harus dapat memahami kepribadian mereka dan mencoba untuk menghasilkan kekuatan dari kepribadiannya tersebut.

5. Minat

Minat hubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:192) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua norma dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya, bahkan jika itu menyangkut perasaan, perilaku, tindakan seseorang yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau melakukannya.

(Syafitri and Wasiman 2020:108) disiplin adalah kesadaran dan kemampuan kerja seseorang untuk taat semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

(Syafitri and Wasiman 2020:108) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang ada pada perbuatan atau tingkah laku seseorang baik individu maupun kelompok yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Menurut (Aniasari and Wulansari 2021:140) Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disciplina yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Lazimnya kata discipline menunjukkan suatu ide hukuman, akan tetapi itu bukan arti disiplin sebenarnya.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

a. Disiplin korektif

Usaha yang dilakukan untuk mendukung karyawan untuk tetap patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan

b. Disiplin preventif

Usaha yang dilakukan untuk mendukung karyawan mematuhi aturan dan mengikuti aturan kerja yang sudah ditetapkan

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut, (Syafitri and Wasiman 2020:109) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki empat indikator, antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja.
3. Kehadiran.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Sularmi 2021:38) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditujukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Aniasari and Wulansari 2021:140) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Siamsa and Merauke. 2021:5) kinerja ataupun evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka bila dibanding dengan seperangkat standar, serta kebutuhan spesial yang mendukung pekerjaan tertentu. Bersumber pada uraian di atas penulis merumuskan kinerja selaku hasil dari proses pekerjaan yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan di dalam sesuatu organisasi ataupun industri.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut pendapat (Siamsa and Merauke. 2021:216) yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Dengan karyawan memiliki kemampuan dan Pendidikan yang tinggi akan mempermudah karyawan mendapatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan tersebut.

2) Faktor Motivasi

Motivasi adalah suasana dalam melakukan suatu Tindakan dalam kerja untuk mendapatkan semangat kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam perihal memotivasi, karyawan wajib siap secara mental serta raga, menguasai tujuan utama serta tujuan bisnis yang mau dicapai serta wajib bisa mendapatkan hasil suasana kerja yang baik.

2.1.4.3 indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafitri and Wasiman 2020:109) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang dilihat dari keahlian kinerja yang dimilikinya.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan.

3. Inisiatif

Karyawan mempunyai inisiatif besar dalam perihal melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, mmaupun data baru, yang nantinya bisa mendukung pekerjaannya. Pasti hendak menciptakan kinerja yang baik dari karyawan yang mempunyai inisiatif besar tersebut.

4. Kemampuan

Kinerja dengan kemamapuan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Komunikasi merupakan alat untuk memperoleh interaksi

yang baik untuk seorang karyawan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Sularmi 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,712 > 2,011)$, dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.
2	(Siamsa and Merauke. 2021)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika	metode nonprobability sampling.	Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah diolah di peroleh persamaan $Y = 0,300 + 0,455(X1) + 0,554(X2) + e$. Dari hasil pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan

				mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Cabang Merauke.
3	(Alinia and Mayliza 2022)	Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri	Tipe riset yang digunakan merupakan kausatif dengan tata cara kuantitatif. Metode pengambilan ilustrasi dicoba dengan tata cara sensus, dengan ilustrasi sebanyak 100 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uraian tugas dan norma kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.s
4	(Aniasari and Wulansari 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo	Metode penelitian adalah metode asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel $2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh

				positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.
5	(Agustin 2019)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi instrumen uji, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda regresi dengan bantuan software SPSS 14.0 for Windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dan job description berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil Daerah Dinas Pelayanan Kabupaten Kediri.
6	(Dewi Andriani a 2022)	Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry	teknik purposive sampling Teknik analisis data pada penelitian ini yakni regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan statistical program for social science type 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, norma pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan hubungan interpersonal berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan, norma pekerjaan, dan hubungan interpersonal secara

				simultan mempengaruhi kinerja karyawan
7	(Syafitri and Wasiman 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	teknik sampling jenuh. Jumlah sampel adalah 108 Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner.	Hasil dari penelitian dan pembahasan ini adalah disiplin memiliki dampak positif dan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan serta disiplin dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan
8	(Rakaditya Nugraha, Supawi Pawenang 2020)	Pengaruh Spesifikasi Tugas, Pola Koordinasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Kartasura	Teknik analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak spesifikasi pekerjaan, pola koordinasi, dan motivasi karyawan kinerjanya adalah dengan menggunakan SPSS	Hasil analisis menunjukkan bahwa norma kerja berpengaruh signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas

para pekerjanya. Deskripsi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan itu mengetahui tentang pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga meningkatkan kesempatan karyawan untuk jauh lebih baik dalam menghasilkan kinerja optimal yang diharapkan.

2.3.2 Pengaruh Speksifikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

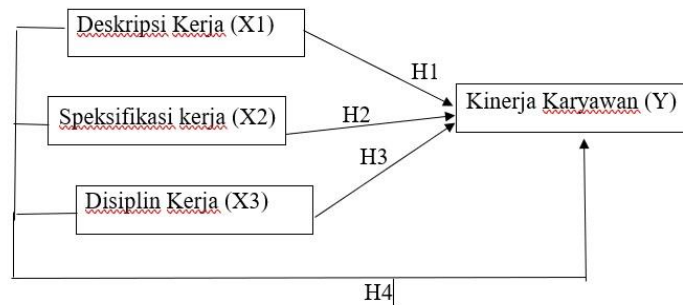
Speksifikasi Kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Oleh karenanya, industri wajib berupaya supaya karyawan yang diterima penuh spesifikasi pekerjaan yang sudah diresmikan. Perihal ini dicoba supaya mereka sanggup bekerja cocok dengan yang dikehendaki industri dan sanggup tingkatkan kinerja sehingga tujuan industri hendak tercapai.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Tetapi demikian, tenaga kerja yang terampil tidak lumayan buat membangun industri, tetapi pula industri wajib mempunyai tenaga kerja yang berdedikasi serta memiliki ketertiban yang besar dalam melakukan pekerjaannya.

2.3.4 Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, Serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, serta Disiplin Kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan karena Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, dan Disiplin Kerja mendukung dan aman bagi pekerja, dan sebagai konsekuensinya, orang dapat mengekspresikan kebahagiaan mereka dengan pekerjaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada penelitian yaitu

H1: Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H2: Speksifikasi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H4: Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja serta Disiplin Kerja secara Bersama sama berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan PT Goldwell Plastic Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang memperoleh hasil melalui penggunaan prosedur atau pengukuran statistik (Ginting et al., 2019). Penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran realitas sosial. Kualitas dapat ditemukan melalui pertanyaan-pertanyaan dan penelitian dapat dibangun dengan nilai-nilai.

3.2 Sifat Penelitian

Ditinjau dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan beberapa objek dan memberikan penjelasan secara rinci dan faktual untuk hal-hal yang melibatkan fakta sistematis atau karakteristik populasi.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian adalah PT Goldwell Plastic Batam yang beralamat Jalan Citra Buana Industrial Park III, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444

3.3.2 Periode Penelitian

Terdapatnya periode riset buat membuat riset lebih terstruktur serta pas waktu. Agenda riset diawali pada bulan September 2022 sampai bulan Januari 2023. Berikut ini ialah table agenda riset yang disusun sedemikian rupa oleh penulis:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan				
		2022				2023
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Penelitian	■				
2	Penyusunan Bab I		■			
3	Penyusunan Bab II		■			
4	Penyusunan Bab III			■		
5	Penyusunan Kuesioner			■		
6	Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner			■	■	
7	Pengolahan Data				■	■
8	Penyusunan Bab IV				■	■
9	Penyusunan Bab V				■	■
10	Penyerahan Hasil					■

Sumber Data: Peneliti, 2022

3.4 Operasional Variabel

Variabel yang terlibat sebenarnya dinyatakan secara eksplisit dalam pertanyaan penelitian dan ditekankan kembali saat merumuskan hipotesis. Pertanyaan hipotesis tidak hanya memuat variabel-variabel yang terlibat, tetapi juga memprediksi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik korelasi maupun sebab-akibat.

Operasional variabel adalah proses memberi arti pada suatu variabel dengan menentukan kegiatan atau tindakan yang diperlukan untuk mengukurnya. Sesuai judulnya penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu: variabel dependen (terikat) atau variabel independen (bebas) atau variabel yang mempengaruhi.

3.4.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas yaitu variabel yang mengakibatkan munculnya variabel terikat (dependen) Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu Deskripsi Kerja (X1), Speksifikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).

3.4.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat yaitu variabel yang terpengaruh karena adanya variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini, variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Deskripsi Kerja (X1)	Menurut (Andriani, Ilmiah, and 2022 2022:196) Job description menjelaskan bagaimana mendeskripsikan pekerjaan karyawan secara detail dan jelas sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab 2. Kecakapan 3. Pendidikan yang diperlukan 4. Kondisi kerja 	Likert
Speksifikasi Kerja (X2)	(Siamsa and Merauke. 2021:214) Spesifikasi kerja ialah gambaran ciri ciri karyawan yang dibutuhkan pada suatu jabatan ataupun pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Kemampuan 4. Kepribadian 5. Minat 	Likert
Disiplin Kerja (X3)	(Syafitri and Wasiman 2020:108) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang ada pada perbuatan atau tingkah laku seseorang baik individu maupun kelompok yang menaati aturan aturan yang sudah diterapkan pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada peraturan kerja. 2. Ketaatan pada standar kerja. 3. Kehadiran. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 	Likert
Kinerja Karyawan(Y)	Menurut (Aniasari and Wulansari 2021:140) kinerja karyawan merupakan hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 	Likert

	kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	
--	--	---	--

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Goldwell Plastic Batam yang berjumlah 110 responden, didapatkan keseluruhan jumlah karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

3.5.2 Sampel

Dalam Dalam observasi yang telah dilakukan, karena jumlah karyawan PT Goldwell Plastic Batam adalah 110 responden, tidak termasuk manajer dan direktur, maka peneliti dapat menentukan besar sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan sampel.

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Untuk mendapatkan sumber data dan melakukan penelitian, maka harus ada sumber dan teknik pengumpulan data yang akan dipakai. Ada dua jenis sumber data, yaitu:

1. Sumber data primer

Menurut Suryani (2019), data primer adalah pengambilan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menilai dan mencatat secara sistematis tingkah laku seseorang, objek dan kejadian melalui pengamatan langsung.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan responden dalam penelitian ini.

c. Sumber data sekunder

Menurut Suryani (2019), data sekunder adalah pengumpulan data dengan memberikan data secara tidak langsung kepada peneliti, seperti dari pihak lain atau catatan.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket dengan skala likert. Observasi dilakukan langsung di PT Goldwell Plastic Batam dan kuesioner dibagikan langsung kepada staf PT Goldwell Plastic Batam.

Tabel 3.3 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Data Sekunder

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang mengambil data yang dianalisis untuk memberikan kesimpulan dengan istilah yang lebih luas. Analisis deskriptif menggunakan rumus berikut, yaitu:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber : Peneliti 2022

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

3.7.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian, data yang sudah didapatkan akan di uji dengan metode uji validitas dan uji realibitas untuk menganalisis data.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ialah sesuatu perlengkapan yang digunakan buat mengukur aktivitas riset semacam kuesioner. Menurut Suryani (2019), Kuesioner disebut valid jika bila persoalan yang terdapat dalam kuesioner dapat menampilkan suatu

yang hendak diukur. Berikut rumus yang digunakan dalam mengukur uji validitas, ialah:

$$r = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sesuatu perlengkapan yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil tidak berubah-ubah jika diukur ulang. Jika persoalan telah memadai ketentuan uji validitas, maka dapat lanjut ke uji reliabilitas. Berikut rumus yang digunakan dalam mengukur uji reliabilitas, ialah:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2_1}{s^2_x} \right)$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Data

Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Butir pertanyaan

S_j = Varian butir

S_x = Varian total

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah sesuatu perlengkapan yang digunakan untuk mengenali apakah informasi yang didapatkan sesuai dengan data normal. Menurut Suryani (2019), dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika data berada di dekat serta menjajaki garis diagonal, maka termasuk distribusi normal
- b. Jika data terletak jauh serta tidak menjajaki garis diagonal, maka tidak termasuk distribus normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah sesuatu uji yang digunakan buat menguji terdapat ataupun tidak terdapatnya korelasi antar variabel. Untuk mengetahui uji multikolinearitas dalam regresi, dapat dilihat dengan Variance Inflation Factor (VIP) atau Tolerance Value, yaitu:

- a. Jika nilai tolerance lebih $>$ dari 0.1 serta nilai variance inflation (VIP) $<$ dari 10, maka tidak termasuk multikolinearitas
- b. Jika nilai tolerance lebih $<$ dari 0.1 serta nilai variance inflation (VIP) $>$ dari 10, maka termasuk multikolinearitas

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji dalam regresi apakah mempunyai variabel yang konstan dan residual dari satu pengamatan ke yang lain (Suryani, 2019). Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan grafik scatter plot, yaitu:

- a. Jika penyebaran data tidak teratur serta tidak berupa pola dalam scatter plot (naik turun, kelompok jdi satu), maka tidak termasuk heteroskedastisitas
- b. Jika penyebaran data teratur serta berupa pola dalam scatter plot (naik turun, kelompok jdi satu), maka termasuk heteroskedastisitas

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas. Penelitian ini akan menggunakannya untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara deskripsi kerja, speksifikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam. Rumus berikut adalah analisis regresi linear, yaitu:

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

X1 = Deskripsi kerja

X2 = Speksifikasi kerja

X3 = Disiplin kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien variabel independen

e = Variabel pengganggu

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap penjelasannya.

Berikut rumus analisis koefisien determinasi :

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

RSS = Jumlah kuadrat residu

TSS = Jumlah kuadrat total

3.7.5 Uji Hipotesis**3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)**

Uji T adalah alat yang digunakan untuk menguji apakah pengaruh antara variabel X dan Y secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus berikut adalah uji t:

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

Rumus 3.6 Uji T (Uji Parsial)

Sumber : Peneliti 2022

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah alat yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Rumus untuk uji f adalah:

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

Rumus 3.7 Uji F (Uji Simultan)

Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

R^2 = Jumlah efek variabel X

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel X



Universitas Putera Batam