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

SKRIPSI

Oleh:
Binton
160910189

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

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

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Binton
160910189

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Binton
NPM	: 160910189
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi"** yang saya buat dengan judul :

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN 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 didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur "**PLAGIASI**", saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 22 Januari 2021
Yang membuat pernyataan,

Binton
NPM: 160910189

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

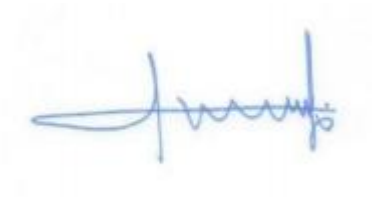
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Binton
160910189

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 22 Januari 2021



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

ABSTRAK

.
Persaingan perusahaan saat ini semakin kompetitif, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana peran uraian tugas, disiplin dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 107 responden. Teknik data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji makna multikolin, uji heteroskedastisitas, uji determinasi, uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description secara parsial berpengaruh terhadap 3,405> 1,983 dari t tabel, sehingga 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05. Sedangkan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap t tabel 8.368> 1.983. Bersama-sama dengan job description memiliki pengaruh yang signifikan. sebesar 106.188> 3.080 dari F tabel, maka 0.00 lebih kecil dari alpha 0.05. Dan nilai signifikansi dari uji simultan. Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan, kinerja, dan uji R2 menunjukkan pengaruh sebesar 81,9% dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh dan signifikan.

Kata kunci : *job description*, disiplin dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Companies are currently increasingly competitive competition, this study aims to examine the extent to which the role of job descriptions, discipline and leadership in improving employee performance. The sampling technique was saturated sampling, namely by taking the entire population of 107 respondents. The data technique was used by distributing questionnaires and literature study. The analytical method used is multiple regression which includes: validity test, reliability test, normality test, multicolin meaning test, heteroscedasticity test, determination test, partial test. The results showed that the job description partially affected 3.405> 1.983 from the t table, so 0.00 was smaller than alpha 0.05. Meanwhile, discipline partially affects 8,368> 1,983 of the t table. Together with the job description and has a significant effect. amounting to 106.188> 3.080 from the F table, then 0.00 is smaller than alpha 0.05. And the significance value of the simultaneous test. The results of the study on employee performance, performance, and R2 test showed an effect of 81.9% of the research results showed that Job Description and had a significant effect.

Kata kunci : *Discipline; Employee Performance; Job Description;*

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. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. 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. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. 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, 22 Januari 2021

Binton

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN III
KATA PENGANTAR VII
DAFTAR ISI VIII
DAFTAR GAMBAR X
DAFTAR TABEL XI
DAFTAR RUMUS XII
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG 1
1.2. IDENTIFIKASI MASALAH 4
1.3. BATASAN MASALAH 5
1.4. RUMUSAN MASALAH 5
1.5. TUJUAN PENELITIAN 6
1.6. MANFAAT PENELITIAN 6
1.6.1. MANFAAT SECARA TEORITIS 6
1.6.2. MANFAAT SECARA PRAKTIS 7
BAB II PENDAHULUAN 8
2.1. KAJIAN TEORI 8
2.1.1. *JOB DESCRIPTION* 8
2.1.1.1. PENGERTIAN *JOB DESCRIPTION* 8
2.1.1.2. ANALISIS PEKERJAAN 9
2.1.1.3. INDIKATOR-INDIKATOR JOB DESCRIPTION 9
2.1.2. DISIPLIN KERJA 10
2.1.2.1 PENGERTIAN DISIPLIN KERJA 10
2.1.2.2 TUJUAN DISIPLIN 11
2.1.2.3 INDIKATOR DISIPLIN KERJA 12
2.1.3. KINERJA KARYAWAN 12
2.1.3.1 PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN 12
2.1.3.2. KRITERIA KINERJA 13
2.1.3.3. INDIKATOR KINERJA KARYAWAN 14
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN 17
2.4 HIPOTESIS 18
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1. DESAIN PENELITIAN 20
3.2. OPERASIONAL VARIABEL 20
3.2.1. VARIABEL INDEPENDEN 21
3.2.2. VARIABEL DEPENDEN 21
3.3. POPULASI DAN SAMPEL 23
3.3.1. POPULASI 23
3.3.2. SAMPEL 23
3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 24
3.4.1. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 24
3.4.2. ALAT PENGUMPULAN DATA 25
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 26
3.5.2.2. UJI RELIABILITAS 27
3.5.3. UJI ASUMSI KLASIK 27
3.5.3.1. UJI NORMALITAS DATA 27
3.5.3.2. UJI MULTIKOLINEARTIAS 28
3.5.3.3. UJI HEREOSKEDASTISITAS 28
3.5.4. UJI PENGARUH 29

3.5.4.1. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA 29
3.5.4.2. DETERMINASI (R2) 29
3.5.5. UJI HIPOTESIS 29
3.5.5.1. UJI F 30
3.5.5.2. UJI T 30
3.6. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN 31
3.6.1. LOKASI PENELITIAN 31
3.6.2. JADWAL PENELITIAN 31
BAB IV HASIL PENETIAN DAN PEMBAHASAN 31
4.1 HASIL PENELITIAN 33
4.1.1 PROFIL RESPONDEN 33
4.1.1.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN 33
4.1.1.2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS 34
4.1.1.3. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR 34
4.1.1.4. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA 35
4.1.2 HASIL PENELITIAN 36
4.1.2.1. ANALISIS DESKRIPTIF 36
4.1.2.2. VARIABEL *JOB DESCRIPTION* (X_1) 36
4.1.2.3. VARIABEL DISIPLIN (X_2) 37
4.1.2.4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) 39
4.1.3. HASIL UJI KUALITAS DATA 40
4.1.3.1. HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN 40
4.1.3.2. HASIL UJI RELIABILITAS 42
4.1.4. UJI ASUMSI KLASIK 43
4.1.4.1 HASIL UJI NORMALITAS 43
4.1.4.2. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS 45
4.1.4.3. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS 46
4.1.5. HASIL UJI PENGARUH 46
4.1.5.1. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA 46
4.1.5.2. HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI 49
4.1.5.3. HASIL UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T) 49
4.1.5.4. HASIL UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F) 51
4.2. PEMBAHASAN 51
4.2.1. *JOB DESCRIPTION* BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN 52
4.2.2. DISIPLIN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN 52
4.2.3. *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN SECARA SIMULTAN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN 52
BAB V KESIMPUAN DAN SARAN 52
5.1 SIMPULAN 52
5.2 SARAN 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram 41
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas 44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar kehadiran karyawan PT kinco prima batam tahun 2020 3
Tabel 1.2 Daftar Penjualan PT Kinco Prima batam tahun 2020 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1 Operasional Variabel 22
Tabel 3.2 Skala Rating 24
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin 32
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Status 32
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan usia 33
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 33
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi Job desciption 35
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Disiplin 37
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kinerja karyawan 37
Tabel 4.8 Hasil Uji ValiditasVariabel job desciption (X1) 39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2) 40
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 40
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas 41
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 43
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov 43
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas 43
Tabel 4.16 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi 46
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 48
Tabel 4.18 Hasil Uji t 49
Tabel 4.19 Hasil Uji F 50

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala 40
Rumus 3.2 Product Moment..... 42
Rumus 3. 3 *Cronbach Alpha* 43
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda 46
Rumus 3.5 Uji t..... 48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga kinerja perusahaan menjadi faktor utama yang selalu menjadi perhatian sehingga perusahaan selalu berusaha untuk membangun kinerja karyawan dengan banyak cara. *Job description* karyawan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri Disiplin menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dikarenakan disiplin karyawan dapat bersaing dengan perusahaan lain. 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 peraturanbaik 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).

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 diantarannya *Job descripsion* dan disiplin. Kinerja karyawan dapat menurun dikarnakan kurangnya *Job description* dan disiplin dapat dilihat dari faktor internal. Faktor internal berupa pemberian *job descriptipon* kerja yang melebihi dari satu pekerjaan sehingga dimana pekerjaan 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 diliat 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 kehadiaran PT Kinco Prima.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Kinco Prima Batam Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	ketidak hadiran karyawan			Persentase Kehadiran	Persentase tidak hadiran
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	107	3	5	2	90,65 %	9,35 %
Febuari	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, 2020

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT kinco prima yang diperoleh dari HRD adalah 107 karyawan. Kehadiran karyawan terus ada dan jumlah presentasi juga cukup mengkhawatirkan, dan ini juga menghasilkan poin evaluasi kinerja. Karyawan dianggap menurun sehingga memengaruhi disiplin. Kinerja karyawan yang rendah menjadi permasalahan yang besar bagi perusahaan dan untuk mencapai target yang diharapkan sudah seharusnya perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan supaya lebih disiplin sehingga setiap karyawan merasakan kenyamanan dan keananan dalam bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang positif untuk kepentingan perusahaan. Dikarenakan masi rendahnya kesadaran dari karyawan pekerjaannya, karyawan yang rajin memulai kerja dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan hal

ini mendapatkan hal positif tentang kedisiplinan. Berikut adalah data penjualan PT Kinco Prima.

Tabel 1. 2Daftar Penjualan PT Kinco Prima Batam Tahun 2020

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 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat bahwa tingkat penjualan di bulan januari sampai juni terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan yang disebabkan kurangnya tingkat kehadiaran 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 DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA".

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. *Job description* pada karyawan yang memberikan *double job* pada karyawan yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal.
2. Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran karyawan PT kinco prima masi belum maksimal
3. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan *job description* dan disiplin yang rendah yang mengakibatkan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan pada penjualan.

1.3. Batasan masalah

Agar penelitian dapat melakukan 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. Kinerja karyawan (Y) dibatasi dalam hal : Laporan bulanan dari kerjaan.

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 *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?

2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
3. Apakah *job description* dan disiplin 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 antara *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
2. Menganalisa pengaruh..antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
3. Untuk menganalisa pengaruh antara *job description* dan disiplin 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

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan *job description* dan disiplin terhadap kinerja karyawann di suatu perusahaan terkhusus pada kinco prima di kota batam.

1.6.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan tambahan referensi dan rekomendasi dari pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal *job description* dan disiplin kerja karyawan PT. Kinco Prima di Kota

b. Bagi akademis

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam pada penelitian sejenis.

BAB II

PENDAHULUAN

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 kenytaannya, 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 perkerjaan pokok yang harus

dilaksanakan dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan (Mauliadiani 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 Descrption* menurut (Agustin, 2019:4) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Pendidikan yang diperlukan
3. Kecakapan
4. Kondisi
5. Penempatan kerja yang sesuai

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mengetahui baik tidaknya disiplin dapat dilihat dari kemampuan individu atau karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diserahkan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat (Arda, 2017:50)

Disiplin merupakan gambaran yang dapat dilihat dari perilaku atau sikap seseorang, organisasi atau kelompok masyarakat yang dapat berupa ketaatan dalam menjalani ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah atau norma dan kaidah yang telah berlaku dalam lingkungan masyarakat dengan tujuan tertentu(Syafrina, 2017:5).

Untuk melaksanakan operasional perusahaan yang baik maka diperlukan juga disiplin kerja sebagai faktor yang penting. Tanpa adanya disiplin kerja yang teratur dari seorang karyawan atau individu, maka akan sulit bagi karyawn itu untuk memenuhi kewajiban dan kinerja yang baik. Semakin teratur dan baik kinerja karyawan, maka kinerja yang dicapai juga akan baik. Hal ini dapat terjadi dikarenakan apabila karyawan mempunyai disiplin tinggi tentu mampu memenuhi tanggung jawab atau tugas yang diserahkan kepadanya. Disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dimana selalu menaati aturan yang ada dan tertib dalam menjalani segala bentuk aturan yang telah ditetapkan (Vania & Rizan, 2017:184).

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diserahkan kepadanya berpedoman pada peraturan perusahaan. Kesanggupan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang

diserahkan kepadanya akan menggambarkan disiplin seseorang. Disiplin akan membuat seseorang lebih bersemangat untuk memenuhi tanggung jawab serta tugas yang telah ditentukan(Timbuleng & Sumarauw, 2015:1053).

2.1.2.2 Tujuan Disiplin

"Kedisiplinan yang optimal memberikan gambaran seberapa besar pertanggungjawaban yang dimilikinya atas kewajiban yang telah menjadi bebannya". Sejalan dengan pernyataan ini, dorongan dari dalam diri seseorang menghasilkan gairah dalam melakukan pekerjaan serta dorongan untuk mencapai suatu target. Disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan guna memperlancar apa yang telah menjadi sasaran dari suatu organisasi didirikan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi sebuah hal yang sentral atas keberhasilan sebuh entitas meraih apa yang menjadi harapannya` Kedisiplinan dijadikan sebagai syarat guna membentuk respon dan arah hidup sehingga terciptanya kemudahan dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan iklim lingkungan pekerjaan yang kontributif serta mendorong terciptanya upaya-upaya baru untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.Kedisiplinan itu sendiri menjadi kebutuhan pokok seorang pekerja guna dijadikan sebagai alat untuk berlatih dari segi psikologis supaya secara berkesinambungan menghasilkan etos kerja yang maksimal serta kebiasaan dan kepribadian yang semestinya ada. Kedisiplinan wajib berjalan beriringan dengan denda dan konsekuensi guna memberikan cambukan bagia karyawan untuk mengikuti dan menuruti setiap aturan dan hukum yang berlaku dengan sadar dan tanpa paksaaan. Dengan demikian, kedisiplinan berfungsi sebagai

motor penggerak terbentuknya respon dan tingkah laku di tempat dimana ia ditempatkan terutama ketika berada di tempat kerja supaya menghasilkan atmosfir tempat kerja yang kondusif. Oleh karena itu, ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah segala bentuk upaya dari pihak-pihak yang terlibat terutama para pihak manajerial pada suatu entitas guna mengimplementasikan segala aturan dan strategi yang telah ditetapkan dan disetujui oleh para pekerja (Hasibuan, 2013:193).

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam variabel disiplin kerja (Firda, 2015:618) adalah :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Bekerja etis
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Ketegasan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 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.

2.1.3.2. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja ialah segala aspek-aspek penilaian untuk melakukan perbaikan pada seseorang yang memiliki kedudukan pada suatu divisi atau bagian terkecil sekalipun dalam suatu perusahaan. Aspek tersebut dapat diartikan sebagai ekspektasi yang harus dibuat jadi kenyataan baik secara pribadi maupun kelompok untuk memenuhi tujuan dari perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Schuler dan Jackson (Harsuko, 2014:89) kinerja dikriteriakan kedalam beberapa jenis, yakni :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sdmnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Seperti yang dikemukakan oleh (Suwandhani, 2017:159-160) ada beberapa indikator dalam kinerja :

1. Kejujuran
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Keterampilan
5. Ketepataan hasil kerja

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) Jurnal Shinta	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) Jurnal Shinta	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) Google Scholer	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 antaran disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai
4	(Agustin, 2019) Google Scholer	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

5	(Syelviana, 2017) Jurnal Internasional	*The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tambilahan Subdistrict Office.*	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	*Job description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6	(Sulasri & Suhardi, 2017) Jurnal UPB	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) Jurnal Internasional	*Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance*	Teknik Analisi Jalur	*Leadership Function Motivation And Work Discipline* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja
8	(Recky, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh *Job Description* terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok	Analisis regresi linear berganda	*Job Description* Berpengaruh postif terhadap produktivitas kerja
9	(Riedel, Lengkong, & Trang, 2019) Google Scholer	Pengaruh *Human Relation Job Satisfaction dan Job Description terhadap kinerja karyawan manado quality hotel*	Analisis regresi linear berganda	*Human Relation job Satisfaction dan job description berpengaruh positf terhadap kinerja karyawan*
10	(Rukhayat, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas talise	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivias dan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di puskesmas

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakn 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 : *Job Description* dan disiplin 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* dan disiplin 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
   2) Pendidikan yang diperlukan
   3) Kecakapan mendatang.
   4) Kondisi
   5) Penempatan kerja yang sesuai

2. Disiplin (X2)

   Indikator disiplin kerja sebagai berikut (Firda, 2015:618) :

   1. Kehadiran
   2. Ketaatan pada standar kerja
   3. Bekerja etis
   4. Ketaatan pada peraturan kerja
   5. Ketegasan

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 (Suwandhani, 2017:159-160)

1. Kejujuran
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Keterampilan
5. Ketepatan hasil pekerjaan

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.	1. Tanggung Jawab 2. Pendidikan yang diperlukan 3. Kecakapan 4. Kondisi 5. Penempatan kerja yang sesuai	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	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Standar kerja 3. Bekerja etis 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. ketegasan	Rating

	ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.		
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	1. Kejujuran 2. Tanggung Jawab 3. Kerjasama 4. Keterampilan 5. Ketepatan 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 termaksud 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).

1. Kuesioner (angket)

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

2. Observasi (pengamatan)

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

2. Data Sekunder

1. Dokumen adalah sejumlah besar fakta data tersimpan dalam bahan yang berbentuk data karyawan dan profil perusahaan PT Kinco Prima.
2. 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 Rating	Peringkat
Sangat tidak setujuh	1
Tidak setujuh	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setujuh	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 kuisoner berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Karena dalam penggunan scala rating responden dapat menilai diri dari pertayaan-pertanyaan dengan memberikan angka dari setiap pertayaan.

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 Analisi 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 hitung ≥ r tabel (uji dua sis dengan sig 0,05), poin-poin dalam pertanyaan berkorelasi signifikan dengan jumlah total poin, maka poin dinyatakan *valid*.

2. Jika r hitung ≤ r 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).

Dasar untuk keputusan realibel dimana pernyataan itu sebagai berikut :

1. Jika Cronbach alpha ≥ 0,06 dinyatakan reliabel.
2. Jika Cronbach alpha ≤ 0,06 dinyatakan tidak reliabel

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keterikatan 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> α (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

X_1 = *Job description*

X_2 = disiplin

a = konstanta

$b_1b_2b_3$ = koefisien regresi

e = variabel penganggu

3.5.4.2. Determinasi (R2)

(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 :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel independen secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan di atas 0,05 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel independen secara simultan tidak merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.2. Uji T

Uji t menentukan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan α = 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 :

Berdasarkan nilai Signifikasi bahwa Jika Nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis di terima dan jika signifikansi > probabilitas 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak dan berdasarkan perhitungan nilai t hitung dengan t tabel bahwa t hitung > t tabel pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima dan apa bila t hitung < t tabel pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

3.6. Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Kinco Prima Batam yang beralamat di Bengkong pltd, Bengkong Polisi, Kota batam

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari 28 September 2020 hingga berakhirnya tugas dalam skripsi ini. Bisa juga dilihat tabel perencanaan ini sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan pertemuan													
	2020										2021			
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Pengolahan Data														
Kesimpulan														
PenyelesaianSkripsi														