

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

SKRIPSI



**Oleh:
Jacky Lau
170910048**

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

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

SKRIPSI

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



**Oleh:
Jacky Lau
170910048**

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Jacky Lau
NPM : 170910048
Fakultas : Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

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

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

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

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

Batam, 25 Januari 2021



Jacky lau
170910048

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

SKRIPSI

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

**Oleh:
Jacky Lau
170910048**

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

Batam, 25 Januari 2021



**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

The company is currently facing increasingly high competition, business competition leads the company to be able to behave and act quickly in the face of competition. This researcher aims to examine the extent to which the role of job description, discipline and motivation to improve employee performance. The sampling technique is saturated sampling, which is to take the entire population consisting of 107 respondents. Data collection techniques are used by distributing questionnaires and literature study. The analytical method used is multiple regression which includes: validity test, reability test, normality test, multicolineartias test, heteroscedasticity test, determination, partial test. The results showed that the job description partially affected $4.096 > 1.983$ from the t table, then 0.00 was smaller than $\alpha 0.05$. While the partial discipline had an effect of $0.096 < 1.983$ from the t table, then 0.360 was greater than $\alpha 0.05$. While motivation has a parisal effect of $4.212 > 1.983$ from t table, then 0.00 is smaller than $\alpha 0.05$. Together job description, discipline and motivation have a significant effect of $117.792 > 3.080$ from F table, then 0.00 is smaller than $\alpha 0.05$. And the significance value of the test simultaneously. Results on employee performance, performance, and R^2 test showed an effect of 83.8% . The results of the study showed that Job Description, Discipline and Motivation had a significant effect.

Kata kunci : Job Descripton, Discipline and Motivation

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 Putra Batam;
4. Bapak selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra 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, 25 Januari 2021



Jacky Lau

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.....	5
1.3 BATASAN MASALAH.....	6
1.4 RUMUSAN MASALAH.....	6
1.5 TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.6 MANFAAT PENELITIAN.....	7
1.6.1 MANFAAT SECARA TEORITIS.....	7
1.6.2 MANFAAT SECARA PRAKTIS.....	8
BAB II PENDAHULUAN	9
2.1 KAJIAN TEORI.....	9
2.1.1 <i>JOB DESCRIPTION</i>	9
2.1.1.1 PENGERTIAN <i>JOB DESCRIPTION</i>	9
2.1.1.2 ANALISIS PEKERJAAN.....	10
2.1.1.3 INDIKATOR-INDIKATOR <i>JOB DESCRIPTION</i>	10
2.1.2 DISIPLIN KERJA.....	11
2.1.2.1 PENGERTIAN DISIPLIN KERJA.....	11
2.1.2.2 FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA.....	11
2.1.2.3 INDIKATOR DISIPLIN KERJA.....	12
2.1.3 MOTIVASI.....	13
2.1.3.1 PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN.....	13
2.1.3.2 TUJUAN MOTIVASI.....	14
2.1.3.3 INDIKATOR MOTIVASI.....	15
2.1.4 KINERJA KARYAWAN.....	15
2.1.4.1 PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN.....	15
2.1.4.2 KRITERIA KINERJA.....	17
2.1.4.3 INDIKATOR KINERJA KARYAWAN.....	18
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN.....	20
2.4 HIPOTESIS.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 DESAIN PENELITIAN.....	22
3.2 OPERASIONAL VARIABEL.....	22
3.2.1 VARIABEL INDEPENDEN.....	23
3.2.2 VARIABEL DEPENDEN.....	24
3.3 POPULASI DAN SAMPEL.....	25
3.3.1 POPULASI.....	25
3.3.2 SAMPEL.....	26
3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	26
3.4.1 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	26
3.4.2 ALAT PENGUMPULAN DATA.....	27
3.5 METODE ANALISI DATA.....	28
3.5.1 ANALISIS DESKRIPTIF.....	28
3.5.2 UJI KUALITAS DATA.....	28
3.5.2.1 UJI VALIDITAS DATA.....	28
3.5.2.2 UJI RELIABILITAS.....	29
3.5.3 UJI ASUMSI KLASIK.....	29

3.5.3.1.	UJI NORMALITAS DATA.....	30
3.5.3.2.	UJI MULTIKOLENEARITAS.....	30
3.5.3.3.	UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	30
3.5.4.	UJI PENGARUH.....	31
3.5.4.1.	ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA.....	31
3.5.4.2.	DETERMINASI (R ²).....	31
3.5.5.	UJI HIPOTESIS.....	32
3.5.5.1.	UJI T.....	32
3.5.5.2.	UJI F.....	33
3.6.	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	33
3.6.1.	LOKASI PENELITIAN.....	33
3.6.2.	JADWAL PENELITIAN.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	HASIL PENELITIAN.....	35
4.1.1	PROFIL RESPONDEN.....	35
4.1.1.1	DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	35
4.1.1.2	DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	36
4.1.2.1	VARIABEL JOB DESCRIPTION (X1).....	38
4.1.2.2	VARIABEL DISIPLIN (X2).....	39
4.1.2.4	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y).....	41
4.1.3	HASIL UJI KUALITAS DATA.....	42
4.1.3.1.	HASIL UJI VALIDITAS.....	42
4.1.3.2	UJI RELIABILITAS.....	45
4.1.3	HASIL UJI ASUMSI.....	45
4.1.3.1	UJI NORMALITAS.....	45
4.1.3.2	UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV.....	48
4.1.3.3	UJI MULTIKOLINEARITAS.....	49
4.1.3.4	UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	50
4.1.4	UJI PENGARUH.....	50
4.1.4.1	ANALISIS REGRESI BERGANDA.....	50
4.1.4.2	ANALISIS DETERMINAS (R ²).....	52
4.1.5	PENGUJI HIPOTESIS.....	53
4.1.5.1	UJI PARSIAL (T).....	53
4.1.5.2	UJI F (UJI SIMULTAN).....	54
4.2.	PEMBAHASAN.....	55
4.2.1.	<i>JOB DESCRIPTION</i> BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	55
4.2.2.	DISIPLIN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	56
4.2.4.	<i>JOB DESCRIPTION,DISIPLIN DAN MOTIVASI</i> SECARA SIMULTAN BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	56
BAB V	KESIMPUNAN DAN SARAN.....	58
5.1	SIMPULAN.....	58
5.2	SARAN.....	58
	DAFTAR PUSTAKA.....	60
	LAMPIRAN	
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	47
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Kinco Prima Batam Tahun 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Skala Likert.....	26
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	26
Tabel 3.4 Jadwal penelitian.....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Status.....	35
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	36
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	37
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Pelatihan.....	37
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Disiplin.....	37
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Description</i> (X1).....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2).....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3).....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi.....	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	31
Rumus 3.2 T Hitung.....	32
Rumus 3.3 F Hitung.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga kinerja perusahaan menjadi faktor utama yang selalu menjadi perhatian dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai asset dari suatu organisasi yang memiliki nilai paling tinggi dari asset lainnya dikarenakan faktor manusia inilah yang menggerakkan roda operasional suatu dalam bisnis dan sumber daya manusia merupakan harapan terbentuknya suatu organisasi. (Sulasri & Ssuhardi, 2017:1)

Job description merupakan suatu peranan penting untuk job desk pekerjaan pada suatu yang menguraikan tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya serta pengaruh 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 tergapad kedisiplinan kerja (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Disiplin kerja disebut sebagai operasional manajemen sumber daya manusia yang cukup penting dikarenakan apabila disiplin kerja dari karyawan

yang kurang baik, maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik atau memuaskan. Disiplin kerja yang terorganisir tentu akan membawa efek baik yaitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mencapai target. Karena dalam hal ini yang merupakan salah satu kunci kinerja yang baik adalah disiplin kerja yang baik dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan bisa berkompeten dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Hal ini dituliskan dan dieratkan dalam definisi disiplin yaitu disiplin merupakan perilaku, sikap, kelakuan dan perbuatan yang sesuai norma dan aturan yang ada dari perusahaan baik tertulis atau tidak. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau sikap seseorang dalam hal ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam memotivasi lingkungan masyarakat (Vania & Rizan, 2017:184).

Setiap organisasi akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tinggi kepada tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi dapat ditemukan dari luar maupun dari diri sendiri untuk mencapai tujuan, yang bersifat individual maupun bersifat kelompok dalam suatu organisasi untuk berdampak terhadap kinerja karyawan (Mahzum, 2019:81).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah dilakukan atas berbagai kewajiban yang telah diberikan kepadanya dari segi taraf dan volume produktivitasnya. Kinerja pada umumnya adalah etos kerja yang dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang yang membentuk komunitas, merujuk pada setiap kewajiban dan tugasnya guna mendekatkan pada sasaran organisasi tersebut dengan langkah-langkah yang tidak melewati batasan- batasan yang ada dari peraturan yang berlaku. (Mangkunegaran, 2016:121).

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Job description*, disiplin dan motivasi. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya *Job description*, disiplin dan motivasi dapat dilihat dari faktor internal. Faktor internal berupa pemberian *job descriptipon* kerja yang melebihi dari satu pekerjaan sehingga dimana pekerjaan marketing merangkap pada pengurusan pengiriman barang dimana marketing kurang memaksimalkan penjualan. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. tingkat motivasi karyawan yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, mengakibatkan tingkat kinerja juga renda pada perusahaan yang semakin kurang dapat bersaing dengan competitor. Indikator rendahnya motivasi kerja seseorang diimpartasikan melalui kerja yang dihasilkan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu satu hari, maka kenyataanya pekerjaan tersebut baru dapat diselesaikan dalam waktu dua hari. (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. Berdasarkan observasi pada penelitian dimana terjadi fenomena tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan dan berikut adalah data kehadiran 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 presentase juga cukup mengkhawatirkan, dimana pada pada bulan juni tingkat kehadiran pada karyawan PT kinco prima sangat lah rendah sehingga 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 kemananan 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. Berdasarkan observasi pada penelitian dimana terjadi fenomena tingkat kinerja karyawan yang menurun dan berikut merupakan data penjualan pada PT Kinco Prima.

Tabel 1. 2 Daftar 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 kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan juni terjadi penurunan penjualan yang sangat jauh. Dimana pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apa bila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan dalam kedisiplinan kerja. Melalui penelitian berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN DAN MOTIVASI 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 karyawan PT kinco prima masih belum maksimal.

3. Motivasi karyawan semakin rendah yang di tandai dengan tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang semakin menurun
4. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan *job description*, disiplin dan motivasi yang rendah sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan

1.3. Batasan masalah

Untuk menghasilkan informasi yang benar dan terarah maka peneliti melakukan pembatasan masalah ialah :

1. Variabel independen yang diambil oleh penelitian ialah *Job description*, disiplin dan motivasi sedangkan variabel dependen yang diambil oleh penelitian ialah kinerja karyawan
2. Obyek penelitian yang dipilih oleh penelitian PT Kinco Prima
3. Sampel penelitian yang dipilih oleh penelitian ialah semua karyawan yang bekerja di PT Kinco Prima

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?

4. Apakah *job Description*, disiplin dan motivasi 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. Menganalisa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara *job description*, disiplin dan motivasi 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*, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan 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*, disiplin dan motivasi kerja karyawan PT. Kinco Prima di Kota Batam

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*

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

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

Menurut (Mauliadiani et al., 2019:479). *Job description* yang diharapkan diperhatikan oleh organisasi mana pun, baik lembaga swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisir, pekerja teratur diabaikan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena mereka tidak mengerti kegiatan dalam pekerjaan pokok yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan

Menurut (Agustin, 2019:3) 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 .

Menurut (Syelviana, 2017:44) Deskripsi pekerjaan umum merupakan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja

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 di dalam suatu posisi tertentu.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Job Description

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

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

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

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

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

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

Menurut (Sabaruddin & Marissa, 2018:17) Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan

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

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Jam kerja adalah jam ketika karyawan datang untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

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

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Bekerja etis. Indikator ini mengharuskan seseorang memberikan versi terbaik dirinya kepada para konsumen guna memberikan kesan yang terbaik kepada konsumen dan membuat konsumen akan datang kembali atau melakukan transaksi yang terus menerus kepada perusahaan yang menaunginya.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Indikator ini menunjukkan tingkat kepatuhan dan tunduknya seseorang terhadap aturan yang berlaku serta menunjukkan adanya tolak ukur tersendiri dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kehadiran. Indikator ini dijadikan sebagai alat ukur disiplin kerja dengan merujuk pada telat tidaknya seseorang ketika hadir di tempat mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Ketaatan pada standar kerja. Indikator ini mengacu pada seberapa besar pertanggung jawaban yang diemban oleh seseorang atas apa yang menjadi kewajibannya.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Halamlı., 2016:131) Menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, motivasi dapat dikatakan sebagai aspek yang mampu mendorong terciptanya sebuah tingkah laku atau respon dalam diri seseorang. Motivasi diartikan dengan keinginan serta energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan

Menurut (Mahzum, 2019:80-81) Motivasi merupakan persaingan dalam pencapaian target yang ada, untuk mencapai target dan bersaing diperlukan motivasi yang tinggi untuk tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi didapatkan dari diri sendiri maupun luar diri dalam memenuhi target, yang bersifat pribadi ataupun kelompok dalam suatu organisasi

Menurut (Tanjung, 2015:29) Motivasi merupakan suatu Hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku atau sikap manusia yaitu motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja, kebutuhan atau dukungan untuk membuat karyawan tersebut lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuannya dan dapat berperilaku atau bertindak sesuai aturan atau cara yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Motivasi berguna sebagai suatu alat pendorong atau penggerak agar karyawan ingin bekerja lebih rajin atau lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah motivasi ialah alat dorong atau sebagai suatu alasan karyawan agar ingin mendongkrak kemauan bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Yohana, 2017:76) Motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus. Tujuan dari motivasi adalah memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan mereka untuk menjalankan tujuan perusahaan. Para manager mempunyai tanggung jawab untuk bekerja sama dengan karyawan, menelusuri kebutuhannya dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan tersebut

Menurut (Triatna, 2015:84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh dorongan yang datang dari dalam diri seseorang baik sadar ataupun tidak dalam bertindak sesuatu karena memiliki tujuan. Dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan menjadi penyebab seseorang ataupun kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu untuk dapat mencapai kepuasan dari pekerjaannya dengan kerelaan guna menghasilkan suatu upaya tinggi dalam mencapai tujuan yang dikondisikan oleh tingkat upaya tersebut dalam pemenuhan kebutuhan individu

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut (Herman, 2017:35) terdapat sepuluh tujuan motivasi bagi karyawan yang dapat dijelaskan :

1. Meningkatkan gairah serta semangat kerja
2. Meningkatkan hasil pekerjaan
3. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja
4. Mempertahankan karyawan
5. Menurunkan tingkat absensi untuk meningkatkan kedisiplinan
6. Pengadaan karyawan yang semakin efektif

7. Terciptanya suasana yang baik di dalam hubungan kerja antar karyawan
8. Meningkatkan partisipasi serta mendorong kreativitas karyawan
9. Kesejahteraan karyawan yang semakin meningkat
10. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang ada.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Menurut (Herman, 2017:111) terdapat lima indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

- 1) Usaha untuk maju, yakni melaksanakan aktivitas guna mencapai apa yang menjadi sasarannya.
- 2) Kerja keras, melakukan setiap pekerjaan dengan segenap kemampuan untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Ketekunan, melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh.
- 4) Rekan kerja, mencapai pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja dan menghindari perselisihan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017:51-52) Kinerja karyawan Dalam menjalani pekerjaannya, karyawan akan mendapatkan hasil yang disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kemampuan kerja karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dilakukan perbandingan dengan berbagai pedoman atau standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya.

Menurut (Wales, 2017:4437) Kinerja adalah suatu tingkat atau hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta pekerjaannya dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja atau sasaran atau kriteria yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja yang baik tentunya bila memenuhi hal berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja

Menurut (Agustin, 2019:4) Kinerja 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.

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

Menurut (Rukhayat, 2018:99) 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 yang melakukan kegiatan dengan maksimal.

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

2.1.4.2. Kriteria Kinerja

Menurut (Tamba et al., 2018:35) 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 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 pekerjaannya.
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.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kejujuran merupakan salah satu nilai tertinggi dan terbaik dalam setiap nilai kebajikan di dunia ini. Dengan sikap jujur, dunia pun akan dibandung di atas dasar percaya.
2. Tanggung jawab merupakan dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya
3. Kerjasama merupakan kooperasi merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.
4. Keterampilan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

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.

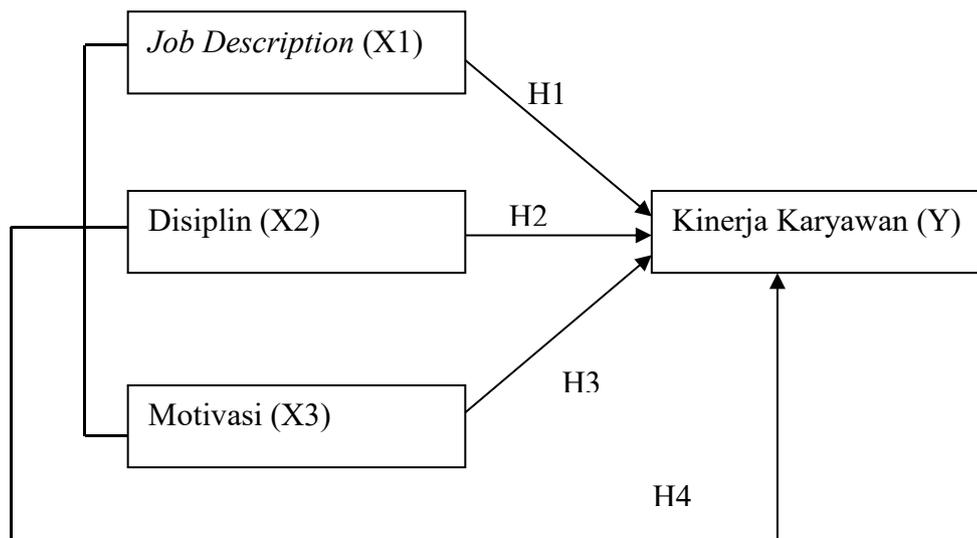
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Agustin, 2019) Google Scholer	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan <i>job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	(Hersona & Sidharta, 2017) Jurnal Internasional	<i>Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	Teknik Analisi Jalur	<i>Leadership Function Motivation And Work Discipline</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja
3	(Tanjung, 2016) Jurnal Sinta	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 berpengaruh positif antaran disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai
4	(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
5	(Syelviana, 2017) Jurnal Internasional	<i>The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tambilahan Subdistrict Office.</i>	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

6	(Sulasri & Suhardi, 2017) 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	(Sabaruddin & Marissa, 2018) Jurnal Sinta	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
8	(Recky, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok	Analisis regresi linear berganda	<i>Job Description</i> Berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
9	(Riedel, Lengkong, & Trang, 2019) Google Scholer	Pengaruh <i>Human Relation Job Satisfaction dan Job Description</i> terhadap kinerja karyawan manado <i>quality hotel</i>	Analisis regresi linear berganda	<i>Human Relation job Satisfaction dan job description</i> berpengaruh positif 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 dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

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

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

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H3 : Motivasi berpengaruh signifika terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merujuk pada variabel yang diambil dalam penelitian. Adapun variabel tersebut *job description* (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). Diteletinya variabel ini berfungsi menguji pengaruh *job description*, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima. Desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian kuantitatif.

Desain dapat diartikan sebagai langkah yang diambil guna memadukan seluruh elemen penelitian melalui kelogisan dan sistematika yang ditentukan sebelumnya guna menggambarkan, menjabarkan dan melakukan analisa atas arah sebuah hasil penelitian dan dapat digunakan dalam berbagai jenis penelitian yang mampu dilakukan baik kuantitatif maupun kualitatif dalam bentuk eksperimental, survey, longitudinal, studi kasus maupun komparatif. Dari berbagai jenis penelitian terdapat jenis penelitian yang paling sering digunakan yakni penelitian kualitatif dan kuantitatif..(Sanusi, 2017:13).

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

2. Disiplin (X2)

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

- 1) Bekerja Etis
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Kehadiran
- 4) Ketaatan pada standar kerja

3. Motivasi (X3)

Indikator motivasi sebagai berikut (Herman, 2017:111) :

- 1) Usaha untuk maju
- 2) Kerja keras
- 3) Ketekunan
- 4) Rekan kerja

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)

5. Kejujuran
6. Tanggung jawab
7. Kerjasama
8. Keterampilan

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	Rating
Disiplin (X2)	Disiplin adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan,	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Standar kerja 3. Bekerja etis 4. Ketaatan pada	

	kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.	peraturan kerja	Rating
Motivasi (X3)	Motivasi adalah suatu kegiatan mengarahkan, menjaga keinginan serta semangat individu untuk tetap berorientasi pada tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha untuk maju 2. Kerja keras 3. Ketekunan 4. Rekan kerja 	Rating
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Tanggung Jawab 3. Kerjasama 4. Keterampilan 	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 data karyawan diambil pada bulan 26 September 2020

3.3.2. Sampel

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

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

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

a. Kuesioner (angket)

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

b. Observasi (pengamatan)

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

2. Data Sekunder

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

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.

Adapun tabel dalam skala Rating sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Rating

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

Sumber : (Noor, 2015:126)

Skala penilaian adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan untuk menjelaskan, mengklasifikasikan, dan mengevaluasi orang atau situasi. Skala penilaian adalah cara untuk mengumpulkan data dalam

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

3.5. Metode Analisa Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Data deskriptif merupakan suatu kategorisasi data ringkasan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Teknik statistik deskriptif menggambarkan rerata (mean), mode, median, persimpangan standar, dan distribusi frekuensi data (Noor, 2015:187). Statistik deskriptif yang dapat digunakan dalam penelitian hanya ingin mendeskripsikan data sampel yang tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas data

Validitas adalah indeks yang menentukan teknik korelasi yang biasa digunakan sebagai teknik korelasi saat produk. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi setiap pertanyaan signifikan, Anda dapat membaca hasil tes dengan aplikasi SPSS (Noor, 2015:132). Perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS very 25. Untuk menentukan artikel yang

valid, tabel momen produk harus dikonsultasikan. Dasar untuk keputusan yang valid apakah pernyataan itu sebagai berikut atau tidak:

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

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Keandalan yakni indeks menunjukkan dengan cara mengukur dengan andal. Konsisten apakah diukur sampai dua kali atau lebih untuk gejala yang sama. Untuk mengetahui bahwa perhitungan reliabilitas harus dilakukan dengan pertanyaan yang sudah lulus atau memenuhi pemeriksaan validasi, itu tidak harus dilanjutkan untuk pemeriksaan reliabilitas jika tidak memenuhi persyaratan untuk pemeriksaan validasi (Noor, 2015:130).

Dasar untuk keputusan realibel dimana pernyataan itu sebagai berikut :

1. Jika Cronbach alpha $\geq 0,06$ dinyatakan reliabel.
2. Jika Cronbach alpha $\leq 0,06$ 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 Multikolinearitas

Fungsi dari uji multikolinearitas adalah mengetahui apakah adanya hubungan dari korelasi 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 multikolinearitas pada variabel bebasnya. Apabila $tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Wibowo 2013: 105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

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

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

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

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda

Sumber : Sanusi (2017: 135)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X₁ = *Job description*

X₂ = disiplin

X₃ = motivasi

b₁b₂b₃ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) atau yang biasa disebut sebagai koefisien determinasi majemuk dan dikatakan sama seperti koefisien r². R juga sama seperti r, namun keduanya memiliki fungsinya masing-masing atau berbeda (terkecuali regresi linear sederhana). R² menjelaskan rasio variasi dalam variabel dependen (Y) yang sudah dijelaskan variabel independent (X) secara bersama (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 T

Uji ini bertujuan untuk mencari tahu ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau taraf 5% untuk masing-masing variabel bebasnya Untuk menghitung uji t, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3. 3 T Hitung

Sumber:Wibowo (2013: 122)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi
r²= Koefisien determinasi
n= Sampel
Kreteria pengujian :

Berdasarkan nilai Signifikansi 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.

3.5.5.2. 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.

3.6. 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													■	■
Penyelesaian Skripsi														■