

PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA

Dewi Susanti Gea¹, M.Khoiri²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email:pb170910257@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job description and discipline on employee performance at PT Kinco Prima. Used a type of research with a population of 106 people. Used a questionnaire for data collection. The sampling technique used is the saturated sample, meaning that all the population is sampled. The data is processed using SPSS version 26 with the results of the study it is known that Job Description has a arithmetic value > t table that is 6.486 > 1.98326 with a significance of 0.000 < 0.05 which means that the quality of the Job Description product has a positive and significant effect on employee performance, t arithmetic discipline is known. > t table that is 6.709 > 1.98326 with a significance of 0.000 < 0.05 which means that discipline has a positive and significant effect on employee performance. And Job Description and discipline together have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of the F test with a value of (F count) 99.898 > 3.08 (F table) with a significance value of 0.000 < 0.05. And R square value is 0.660.

Keywords: *Dicipline; Employee Performance; Job Description.*

PENDAHULUAN

Dunia usaha dan bisnis yang terus berkembang menyebabkan instansi atau perusahaan harus saling bersaing satu sama lain untuk bisa mempertahankan eksistensinya, salah satunya dengan memperbaiki kualitas kerja pegawainya. Karena hal tersebut merupakan aspek penting penting yang selalu diperhatikan oleh orang luar, itulah mengapa perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dalam dunia kerja, setiap pegawai juga harus bisa memahami dan menjalankan job descriptionnya dengan baik. Hal lain yang juga tidak kalah penting itu ialah kedisiplinan pegawai, pegawai yang disiplin tentu bisa membantu membangun kualitas kerja dan bisa menyaingi perusahaan lainnya. (Suhardi, 2017: 32).

Job description ialah pemaparan atau uraian yang menjelaskan fungsi dan peran yang harus dijalankan oleh seseorang dalam posisi atau profesi. Hubungan diantara pangkat khusus dan

lainnya di lingkup kerjanya serta pengaruh eksternal bagi sebuah instansi dalam upaya mewujudkan tujuannya. Terkadang seorang pegawai yang tidak memahami tugasnya dengan baik akan membuat banyak kerjaan menjadi terbelengkalai karena dia tidak mengerti deskripsi dari pekerjaannya dan tidak tahu apa yang harus dikerjakan sehingga dia juga tidak bisa mempertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. (Mauliadiani et al., 2019: 479).

Kedisiplinan merupakan aspek yang utama dalam sebuah instansi, khususnya dalam peningkatan kualitas kerja pegawai, supaya mereka bisa bersikap disiplin untuk dirinya pribadi atau disiplin saat bekerja sama dalam sebuah tim. Sikap disiplin sangat berguna untuk mengajari seorang pegawai agar selalu patuh pada prosedur dan mekanisme kerja yang sudah ditetapkan. Definisi dari disiplin ialah menghormati pekerjaam yang diamanahkan kepada dirinya seta patuh dan taat kepada aturan yang

sudah ditetapkan baik lisan maupun tulisan, penerapan absensi bagi pegawai membawa pengaruh besar terhadap kedisiplinan kerja dan kualitas kerja seorang pegawai. (Tamba et al., 2018: 35).

PT Kinco Prima ialah sebuah perusahaan yang didirikan sejak tahun 2008 yang mendistribusikan material bangunan yaitu semen dan termasuk sebagai salah satu instansi yang sangat terkenal di wilayah Batam.

Job description perlu mendapat perhatian lebih oleh setiap instansi atau perusahaan agar setiap kerjaan yang tidak bisa terorganisasi dengan baik tidak terstruktur, tidak teratur serta pekerjaan yang mereka tidak mengerti dapat diatasi sehingga muncul rasa pertanggung jawaban terhadap pekerjaannya (Mauliadiani et al., 2019: 479). Namun pada PT. Kinco Prima, pembagian *Job description* kerja yang dibagikan biasanya bukan berdasarkan bidang dan keterampilan yang seorang pegawai miliki, atau diberikan dua tugas sekaligus, misalnya seorang marketing yang tugasnya mengurus pemasaran namun harus merangkap sebagai pengurus pengiriman barang, sehingga tanggung jawabnya sebagai marketing tidak berjalan dengan baik.

Kita bisa melihat kedisiplinan seorang pegawai dari keterampilan yang dimilikinya atau tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut tentu bisa membangkitkan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Arda, 2017: 50). Namun PT. Kinco Prima kurang menyadari pentingnya sebuah absensi yang menyebabkan kualitas kerja menjadi turun. (Rukhayati, 2018: 18).

Kualitas kerja pegawai ialah gambaran tentang seberapa jauh penerapan tugas yang sebetulnya bisa dilaksanakan serta misi perusahaan yang hendak diwujudkan (Tamba et al., 2018: 35). Semakin baik kualitas kerja pegawai PT. Kinco Prima tentunya akan meningkatkan daya saing dengan perusahaan lainnya sehingga akan memberikan keuntungan PT. Kinco Prima.

Dari sejumlah persoalan yang sudah dipaparkan tersebut, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti ialah:

1. Apakah secara parsial *job description* berpengaruh pada kinerja pegawai PT Kinco Prima?
2. Apakah secara parsial sikap disiplin berpengaruh pada kinerja pegawai PT Kinco Prima?
3. Apakah *job description* dan disiplin secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai PT Kinco Prima?

KAJIAN TEORI

2.1. *Job Description*

Menurut (Anggia Riedel, Victor Lengkong, 2019) deskripsi kerja merupakan hasil analisa kerja yang merupakan sekumpulan aktivitas rangkaian kegiatan atau cara mengumpulkan serta mengelola info terkait sebuah pekerjaan. (Wello et al., 2019: 367) menyatakan deskripsi kerja ialah sebuah catatan terkait peran, kewajiban, situasi kerja, rasa peduli dan pertanggung jawaban terhadap sebuah kedudukan, serta hasil dari analisa kedudukan. Sedangkan menurut deskripsi pekerjaan ialah keterangan berupa tulisan yang menjabarkan fungsi dan kewajiban, situasi kerja, serta kaitan pekerjaan tersebut terhadap sebuah kedudukan (Syelviani, 2017: 44)

Indikator-indikator penelitian variabel *Job Description* oleh (Agustin, 2019: 4) ialah :

1. Tanggung jawab
Yakni apa yang kita kerjakan saat sudah menduduki sebuah posisi yang diberikan, apa yang dilaksanakan dalam mengemban tugas, kewenangan serta kewajiban sebagai seorang pegawai dalam rangkai melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.
2. Pendidikan yang dibutuhkan
Semua posisi dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai standar atau kriteria pendidikan yang bisa mengisi posisi tersebut.
3. Kecakapan
Merupakan keterampilan seorang pegawai melaksanakan pekerjaan yang diamahkan untuknya dan

sanggup tidaknya menjalin kerja sama dengan sesama pegawai ataj dengan atasan.

4. Kondisi

Merupakan kemampuan untuk melihat keadaan serta mampu memahami

2.2. Disiplin

Menurut (Sabaruddin & Marissa, 2018: 12) disiplin dalam bekerja ialah sadar dan bersedia mengikuti segala aturan dan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Bentuk dari kedisiplinan itu ialah bagaimana seorang pegawai mengedalikan dirinya serta melaksanakan pekerjaannya secara teratur serta memperlihatkan keseriusan dalam kerja sama tim. (Syarkani, 2017: 365). Definisi dari Kedisiplinan kerja ialah, hormat dan patuh pada aturan yang sudah ditetapkan dalam bentuk lisan atau tulisan serta mampu melaksanakannya dan menerima semua hukuman yang diberikan padanya jika ia melakukan pelanggaran. (Bentar et al., 2017: 4)

Indikator-indikator penelitian dalam variabel disiplin kerja menurut (Syarkani, 2017: 369) adalah :

1. Ketepatan waktu

Karyawan yang tiba di kantor tepat pada waktunya, tertib serta teratur bisa dianggap sebagai kedisiplinan kerja yang ideal.

2. Memanfaatkan sarana kantor secara optimal.

Kehati-hatian saat memakai alat-alat kantor bisa menunjukkan jika orang tersebut sangat disiplin dalam bekerja.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan pada dirinya melalui mekanisme yang benar serta mempertanggung jawabkan hasil kinerjanya.

4. Taat pada peraturan kerja

Meliputi penggunaan kartu identitas, seragam kantor, membuat ijin apabila tidak masuk

2.3. Kinerja Karyawan

Yaitu gambaran tentang seberapa jauh penerapan tugas yang sebetulnya bisa dilaksanakan, serta misi organisasi yang hendak diraih melalui kualitas kerja pegawai di instansi tertentu (Tamba et al., 2018: 35). Kinerja Pegawai ialah hasil yang pegawai peroleh atas tugas yang sudah dilaksanakan dengan penuh pertanggung jawaban. (Anggia Riedel, Victor Lengkong, 2019: 61). Sedangkan (Rukhayati, 2018: 99) menjelaskan bahwa Kinerja ialah kemampuan kerja pegawai, yang bisa dinilai dari kualitas dan kriteria kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi.

Indikator kinerja karyawan menurut (Wello et al., 2019: 368) yaitu:

1. Kualitas

Dilihat dari pandangan pegawai atas kualitas hasil kerjanya dan sempurna tidaknya pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Kuantitas

Yakni output yang diberikan pegawai selama bekerja.

3. Ketepatan waktu

Yaitu seberapa efisien pegawai memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugasnya sebelum melewati batas waktunya.

4. Efektifitas

Yakni tingkat pemanfaatan sumber daya yang dioptimalkan agar dapat memaksimalkan hasil dari masing-masing unit pada pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Yaitu tingkatan seorang pegawai yang kedepannya bisa melaksanakan tugasnya sendiri sesuai dengan aturan dan norma kerja yang sudah ditetapkan di tempat kerjanya.

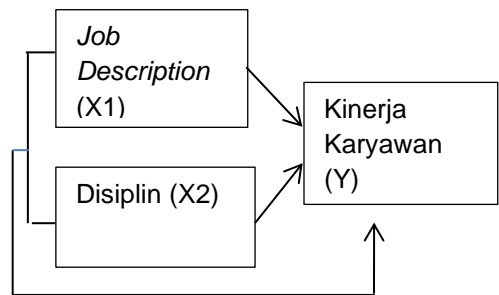
2.4. Penelitian Terdahulu

Sejumlah hasil pengkajian terdahulu dijadikan pendukung di penelitian ini yaitu:

1. (Bentar et al., 2017) judulnya "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan Lingkup kerja pada kualitas kerja Pegawai Taman Botani Sukorambi (TBS). Menunjukkan jika disiplin kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

2. (Wello et al., 2019) dengan judulnya “Pengaruh *Job Description* pada kinerja pegawai PT. Sinar Lima Samudra. Hasil yang diperoleh membuktikan jika *Job Description* memiliki pengaruh positif pada kualitas kerja pegawai”.
3. Penelitian (Agustin, 2019) judulnya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Job Description* Pada Kinerja Karyawan di Kantor Kepegawaian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan *job description* memberi pengaruh positif pada kualitas kerja pegawai”.
4. Penelitian (Syelviani, 2017) yang berjudul *The Effect Of Job Description On Civil Servants Performance In Tembilahan Sub District Office*. Menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana menghasilkan hasil penelitian *Job description* memberi pengaruh positif pada kualitas kerja pegawai.
5. (Anggia Riedel, Victor Lengkong, 2019) dengan judulnya “Pengaruh *Human Relation Job Satisfaction* dan *Job Description* Pada kualitas kerja pegawai kinerja karyawan Manado *quality* hotel dan hasilnya membuktikan jika *Human Relation job Satisfaction* and *job description* memberi pengaruh positif ada kualitas kerja pegawai”.
6. (Rukhayati, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Pada kualitas kerja pegawai di puskesmas talise. Hasilnya bahwa Motivasi dan Kedisiplinan memberi pengaruh positif pada kualitas kerja pegawai di puskesmas”.
7. (Recky, 2018) dengan judul “Pengaruh *Job Description* pada produktivitas kerja PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Hasilnya membuktikan jika bahwa *Job Description* memberi pengaruh positif pada produktivitas kerja”.
8. (Arda, 2017) judulnya “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap kualitas Pegawai BRI Cabang Putri Hijau Medan. Hasilnya membuktikan jika kedisiplinan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan pada kualitas kerja pegawai”.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

2.6. Hipotesis

Penelitian ini mempunyai hipotesis:

- H1 : *Job Description* diduga mempengaruhi kualitas kerja pegawai PT Kinco Prima secara positif dan signifikan
- H2 : Kedisiplinan kerja diduga mempengaruhi kualitas kerja pegawai PT Kinco Prima secara positif dan signifikan
- H3 : *Job Description* serta *kedisiplinan* diduga mempengaruhi kualitas kerja pegawai PT Kinco Prima secara positif dan signifikan

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif yang sifatnya asosiatif yakni studi yang dilaksanakan agar bisa mengetahui apakah ada yang dilakukan untuk melihat adanya kemungkinan sebab-akibat tentang pengaruh *Job Description* serta kedisiplinan pada kualitas kerja pegawai PT Kinco Prima. Menurut (Sujarweni, 2019: 49) penelitian asosiatif disusun untuk mengidentifikasi pengaruh korelasi masing-masing variabel. Penelitian dilaksanakan di PT Kinco Prima Batam yang beralamat di Jalan Riau Bengkong

PLTD No.1, Bengkong Laut, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

3.2. Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT Kinco Prima di tahun 2021 sebanyak 106 responden merupakan populasi pada pengkajian ini. Teknik *sampling* yang dipakai ialah *sampling* jenuh artinya semua bagian dari akan menjadi sampel (Sujarweni, 2019: 88)

3.3. Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data melalui pendistribusian angket kepada para responden dan hasilnya diberikan skor berdasarkan skala likert, yang gunanya untuk menilai pendapat perorangan atau kelompok mengenai sebuah peristiwa sosial (Sujarweni, 2019: 104). Adapun poin untuk kuesioner berdasarkan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

3.4. Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan memakai SPSS 26 dengan melakukan Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, pengujian determinasi, uji t dan uji F.

Pada uji validitas, dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga pernyataan dikatakan berkorelasi signifikan (Sujarweni, 2019: 108). Pengujian reliabilitas pada studi ini memakai nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketetapan $> 0,60$ untuk dikatakan reliabel (Sujarweni, 2019: 110).

Pengujian normalitas studi ini berdasar pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang nilainya harus lebih dari 0,05 supaya model regresi dianggap berdistribusi secara normal (Priyatno, 2016: 99). Uji multikolinearitas menggunakan kaidah *VIF* dan *tolerance*. Jika nilai *VIF* melebihi 10 dengan *tolerance* di bawah 0,1 artinya terdapat gejala multikolinearitas dalam data (Sujarweni, 2019: 159). Analisis regresi linear berganda dipakai supaya kita bisa tahu apakah terdapat pengaruh 2 atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Serta untuk membuktikan benar tidaknya hipotesis

yang sudah diajukan pada penelitian (Sujarweni, 2019: 160).

Pengujian R^2 dilaksanakan supaya bisa diketahui jumlah persentase perubahan pada variabel dependent (Y) yang disebabkan oleh variabel independent (X). (Sujarweni, 2019: 228) menyatakan apabila nilai R^2 semakin bertambah, maka semakin bertambah juga kontribusi persentase perubahan variabel dependent yang disebabkan oleh variabel independent. Pengujian T dilaksanakan agar bisa melihat secara parsial seberapa jauh variabel independent bisa menjelaskan variabel dependentnya melalui ketetapan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ (Sujarweni, 2019: 229). Pengujian simultan melalui F-test dipakai supaya kita bisa tahu pengaruh secara bersama semua variabel independent terhadap variabel dependent dengan ketetapan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (Sujarweni, 2019: 228).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Hasil profil responden didapatkan dari jawaban yang telah disebarkan menggunakan kuesioner kepada responden. Terdapat 86 orang atau (81,1%) memiliki jenis kelamin laki-laki, serta 20 orang atau (18,9%) merupakan perempuan dari total 106 responden. Berdasarkan usia, sebanyak 46 orang atau (43,4%) berusia 18-25 tahun, 44 orang atau (41,5%) berusia 26-35 tahun, serta 16 atau (15,1%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan pendidikan, diketahui sebanyak 91 orang atau (85,8%) merupakan tamatan SMA/SMK, sebanyak 6 orang atau (5,7%), D3/D4, berjumlah 9 orang atau (8,5%) termasuk lulusan S1. Data berdasarkan lamanya mereka bekerja menunjukkan hasil: lama bekerja < 1 tahun berjumlah 21 orang atau (19,8%), sementara yang bekerja sekitar 1-2 tahun berjumlah 52 orang atau (49,1%), dan yang bekerja di atas 2 tahun berjumlah 33 orang atau (31,1%).

4.2. Hasil Uji

Berikut merupakan hasil tanggapan dalam kuesioner yang sudah disebarkan selanjutnya diolah menggunakan SPSS

26. Berikut hasil pengolahan data dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Job Description*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1. 1	0.688	0,1909	Valid
X1. 2	0.693		
X1. 3	0.723		
X1. 4	0.627		

Job Description memiliki nilai $r_{tabel} n = (N-2) = (106-2)$ yakni 0,1909. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari data di atas bisa diketahui bahwa pertanyaan mengenai *Job Description*

menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara menyeluruh yakni X1.1 = 0.688, X1.2 = 0.693, X1.3 = 0.723 dan X1.4 = 0.627 lebih besar dari 1,909 sehingga data pada penelitian ini dianggap valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Brand Image*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.608	0,1909	Valid
X2.2	0.813		
X2.3	0.777		
X2.4	0.801		

Data tersebut menunjukkan jika semua unsur pernyataan untuk variabel kedisiplinan dianggap valid sebab mempunyai nilai r hitung $> r_{tabel}$. Hal

tersebut didukung melalui hasil r hitung X2.1 = 0.608, X2.2 = 0.813, X2.3 = 0.777, X2.4 = 0.801, dibanding r_{tabel} dengan nilai 0.1909.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.580	0,1909	Valid
Y. 2	0.802		
Y. 3	0.650		
Y. 4	0.707		
Y. 5	0.645		

Data tersebut menunjukkan jika seluruh poin pernyataan yang terdapat dalam variabel kualitas kerja pegawai dianggap valid karena memiliki nilai r

tabel $< r$ hitung. Hal tersebut didukung melalui r hitung Y.1 = 0.580, Y.2 = 0.802, Y.3 = 0.650, Y.4 = 0.707 dan Y.5 = 0.645 dibanding r_{tabel} sebesar 0.1909.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil
<i>Job Description</i>	4	0,617	Reliabel
Disiplin	4	0,738	
Kinerja Karyawan	5	0,708	

Pernyataan pada angket dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 5 menyajikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. *Job Description* dengan nilai

0.617, disiplin dengan nilai 0,738, serta kinerja karyawan sebesar 0,708 yang mana nilainya melebihi 0,60 secara

menyeluruh sehingga data dikategorikan reliabel.

Tabel 5. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		106
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,55153805
	<i>Absolute</i>	,055
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	,052
	<i>Negative</i>	-,055
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c

Data tersebut memperlihatkan besar nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada pengujian normalitas yakni 0,200 yang

besarannya melebihi 0,05. Jadi bisa dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Job Description</i>	,682	1,467
Disiplin	,682	1,467

Tabel tersebut memperlihatkan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. *Job Description* memiliki VIF sebesar 1,467 dengan *tolerance* 0,682, dan disiplin

bernilai VIF 1,467 dengan *tolerance* 0,682. Sehingga tidak ditemukan tanda multikolinearitas pada studi ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	
	T	Sig
<i>Job Description</i>	-1,197	,234
Disiplin	-,057	,955

Tabel tersebut memperlihatkan nilai signifikansi > 0,05 secara keseluruhan yaitu signifikansi *Job Description* sebesar

0,234 dan disiplin senilai 0,955. Sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	1,698	1,286	
<i>Job Description</i>	.576	.089	.451
Disiplin	.556	.083	.467

Dari data tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = 1,698 + 0,576X_1 + 0,556X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,698, artinya jika Job Description dan Disiplin bernilai tetap atau 0, maka kinerja karyawan mempunyai nilai 1,689. Nilai regresi variabel *Job Description* (X_1) sebesar 0,576, bisa dimaknai jika *Job Description* meningkat 1 poin dengan prediksi

variabel independent yang lain bernilai tetap, maka kualitas kerja pegawai pasti bertambah menjadi 0,576 atau 57,6%. Nilai regresi variabel Disiplin (X_2) berjumlah 0,556, maknanya jika variabel Disiplin meningkat 1 poin dengan prediksi variabel independent yang lain bernilai tetap, artinya kinerja karyawan pasti akan naik sebesar 0,556 atau 55,6%.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.812 ^a	.660	.653	1.56653

Data tersebut memperlihatkan nilai koefisien determinasi yaitu 0,660 atau 66,0%. Maksudnya, *Job Description* dan Disiplin berdampak pada kinerja

karyawan sebanyak 66,0%. Sementara selebihnya sebanyak 34,0% didampaki oleh variabel lain yang tidak dikaji oleh peneliti.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,698	1,286		1,320	.190
<i>Job Description</i>	,576	.089	,451	6,486	.000
Disiplin	,556	,083	,467	6,709	.000

Dari hasil tersebut diperoleh nilai t_{hitung} 6,486 > t_{tabel} 1,98326 dan nilai sig 0,000 < 0,05 bagi variabel *Job Description*.

Variabel Disiplin dan nilai t_{hitung} 6,709 > t_{tabel} 1,98326 serta nilai sig 0,000 < 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	490,303	2	245,151	99,898	.000 ^b
Residual	252,763	103	2,454		
Total	743,066	105			

Dengan melihat data tersebut kita bisa mengetahui jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} yakni 99,898 > 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hasil

uji F pada variabel *Job Description* dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

4.3. Pembahasan

1. Hasil Pengujian terhadap variabel *Job Description* (X1) diperoleh nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari t_{tabel} ($6,486 > 1,98326$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa *Job Description* secara parsial memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada kualitas kerja pegawai. Hal tersebut relevan dengan yang dilaksanakan oleh (Sylviani, 2017).
2. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin (X2) menunjukkan, nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih dari t_{tabel} ($6,709 > 1,98326$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi secara parsial disiplin memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kualitas kerja pegawai. Hal tersebut relevan dengan dengan studi yang dilaksanakan oleh (Bentar et al., 2017).
3. Hasil uji F memperlihatkan bahwa *Job Description* serta disiplin memiliki pengaruh secara simultan pada kualitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($99,898 > 3,08$) serta nilai sig $0,000 > 0,05$. Tidak jauh berbeda dengan hasil studi (Arda, 2017).

SIMPULAN

1. *Job Description* secara parsial mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.
2. Disiplin secara parsial mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.
3. *Job Description* dan Disiplin secara simultan membawa pengaruh positif yang signifikan pada kualitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jimmu*, IV(September), 11.

Anggia Riedel, Victor Lengkong, I. T. (2019). Pengaruh Human Relation,

Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24042>

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>

Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.

Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Bappeda*, 4(3), 136–141.

Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–103.

Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>

Sujarweni, W. V. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Syelviani, M. (2017). The Effect of Job Description on Civil Servant's Performance in Tembilahan Subdistrict Office. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1), 43–55.
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>