

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AKASINDO KARYA GEMILANG DI PEKANBARU

Asmara Hendra Komara dan Titin Dewi Anisah

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 Pekanbaru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Descriptions and discipline against employees performance in PT. Akasindo Karya Gemilang in Pekanbaru. This analysis is based on 35 respondents, this research was taken by nonprobability sampling method in the form of simple random sampling and collected through a questionnaire. And the results showed that the performance of employees on job description and Discipline in the process and in tests using test validity and reliability, and classical assumption that there are significant yield on employee performance. The study recommends and suggests to the company in order to maintain and improve the Job Description and discipline so that the employee's performance can be maintained.

Keywords: *job descriptions, discipline, performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru. analisis ini didasarkan pada 35 orang responden, penelitian ini diambil dengan metode *nonprobability sampling* dalam bentuk *simple random sampling* dan dikumpulkan melalui kuesioner. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan atas Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan yang di proses dan di tes menggunakan uji validitas dan realibilitas, dan uji asumsi klasik yang menghasilkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan sehingga kinerja karyawan dapat dipertahankan.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan, Kedisiplinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan dan Perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya

PT. Akasindo Karya Gemilang merupakan perusahaan keluarga yang didirikan pada tahun 1984. Perusahaan ini awalnya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kayu alam. Kemudian perusahaan ini menjadi bergerak dibidang kontraktor PT.Akasindo Karya Gemilang atau yang disingkat dengan AKG. PT. Akasindo Karya Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.Akasindo Karya Gemilang telah mengadakan peraturan baik secara kedisiplinan karyawan maupun secara pembagian kerja serta tanggung jawabnya masing-masing setiap jabatan.

Dalam melakukan observasi langsung kelapangan peneliti mendapatkan data berupa laporan tingkat keterlambatan karyawan di PT.AKASINDO KARYA GEMILANG Selama lima bulan terakhir yaitu Oktober 2015 sampai Februari 2016. Tabel dibawah ini merupakan hasil rekap ulang dari laporan kehadiran karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1
Perbandingan Tingkat Keterlambatan Karyawan Selama 5 bulan terakhir.

No .	Bagian	Bulan				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Accounting	1	2	1	5	2
2	Hrd	2	1	4	4	4
3	ADM	13	11	23	15	21
4	Mekanik	5	4	13	7	9
5	Supir	6	13	11	14	12
6	Pemasaran	-	1	3	-	2
7	Operator	7	7	12	11	10
Total		34	39	67	56	60

Sumber : Data Olahan Laporan Kehadiran Karyawan PT.AKG Tahun 2015-2016.

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat kita lihat bahwa kenaikan tingkat keterlambatan pada karyawan masih ada, pada bulan Februari 2016 tingkat keterlambatan yang tertinggi yaitu dengan total 60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kelancaran suatu proses berjalannya perusahaan ialah dengan menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan.

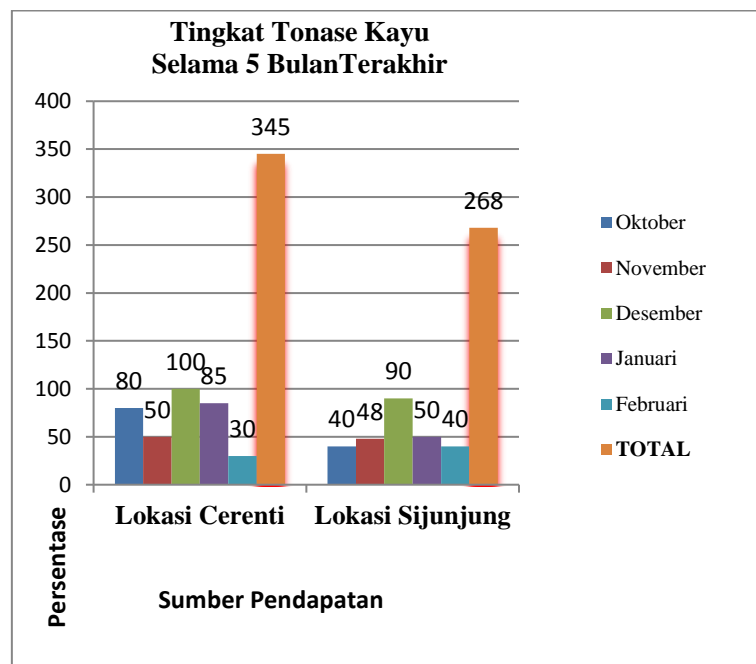
Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentu memerlukan kemampuan, usaha, dan kesempatan dalam Pencapaian keberhasilan perusahaan dengan berdasarkan integritas serta

semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab dan ketersediaan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga daya guna serta hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berikut saat melakukan observasi langsung kelapangan peneliti mendapatkan data berupa laporan pendapatan hasil tonase kayu pada PT.AKASINDO KARYA GEMILANG selama 5 bulan terakhir yaitu Oktober 2015 sampai Februari 2016.

Grafik dibawah ini merupakan hasil rekap ulang dari laporan Sumber Pendapatan di lokasi cerenti dan sijunjung selama 5 Bulan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Grafik 1 sebagai berikut:

Grafik 1
Perbandingan Tingkat Sumber Pendapatan Selama 5 bulan terakhir



Sumber: Data Olahan Laporan Sumber Pendapatan di Lokasi Cerenti dan Sijunjung Tahun 2015-2016.

Berdasarkan Grafik 1 diatas dapat dilihat bahwa kenaikan sumber pendapatan masih rendah pada Februari 2016 pendapatan pada lokasi Cerenti 30 sedangkan pada lokasi sijunjung 40. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penghasilan kinerja sangat mempengaruhi suatu proses keberhasilan yang maksimal dengan menerapkan kualitas serta kuantitas kinerja tersebut.

PT.Akasindo Karya Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor Alat Berat. SDM yang handal dan berkompeten merupakan faktor utama yang harus dimiliki PT.Akasindo Karya Gemilang, untuk pencapaian Tujuan. Jadi, perusahaan harus mengelola karyawan secara baik dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, Serta kondisi lingkungan yang Kondusif yang juga mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Betapa pentingnya deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Menurut Hasibuan (2007:33) pengaruh deskripsi kerja dengan pekerjaan, yakni apabila deskripsi Pekerjaan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan

pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Artinya, jika deskripsi kerja tidak tersusun dengan baik dan itu artinya kinerja karyawan tidak baik.

Selain deskripsi pekerjaan, faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Menurut Sinungan (2007:148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja. kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu dengan kedisiplinan kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya

TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan panduan dari perusahaan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas. Semakin jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, maka semakin mudah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2003:261) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggungjawab apa yang harus dipegang oleh seorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Dari definisi ini dapat diketahui bahwa deskripsi pekerjaan merupakan uraian mengenai jabatan atau posisi dalam suatu perusahaan dan dari uraian ini akan dapat diketahui kewenangan dari tiap-tiap departemen atau dari tiap-tiap bagian, serta penanggung jawab dari tiap-tiap departement tersebut. Setiap pekerjaan yang dilakukan atau dijalankan tentu merupakan tanggung jawab bagi pelaksana tersebut sehingga dapat diketahui penanggung jawab dari tiap-tiap departemen. Karenanya, dengan adanya *job description*, pemimpin perusahaan hanya meminta laporan dari penanggung jawab dari tiap-tiap departemen. Dengan dijalankannya hal ini, perusahaan dapat berjalan dengan tertib dan efisien.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Gouzali Sydam (2005:291) suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

T.Hani Handoko membagi 3 disiplin kerja (1994:208) yaitu:

Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.

Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Kinerja

Istilah kinerja telah populer digunakan namun banyak masyarakat belum memahaminya, berkaitan dengan ini Kamus Besar Bahasa Indonesia telah memberikan pengertian sebagai sesuatu yang dapat dicapai. kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan.

Sedangkan Menurut Robbins (2006:260), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja pada karyawan, perusahaan melakukan penilaian tahunan yang disebut *annual performance appraisal*. Pada penilaian tahunan ini seorang atasan menilai kelemahan, kekuatan, disiplin, kepemimpinan dan *teamwork*.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diukur dengan lima indikator yaitu:

Kekuatan karyawan yaitu berupa kualitas pekerjaan yang dihasilkan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Sikap profesional karyawan adalah karya memiliki ketrampilan yang dibutuhkan dan melakukannya dengan sikap profesional.

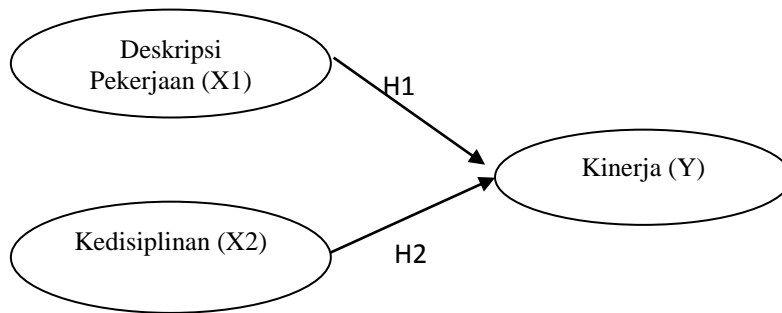
Pro aktif adalah penyelesaian masalah ditempat kerja dengan melaksanakan *Continuous improvement*(CI) dan *suggestion system* (SS) dalam rangka mewujudkan motto perusahaan *better, faster* dan *lower cost*.

Team work adalah, kemampuan karyawan bekerja dalam tim kerja

Penilaian tahunan adalah hasil yang dicapai karyawan berdasarkan penilaian dari atasan setiap tahun.

Kerangka Pemikiran

Untuk menggambarkan adanya keterkaitan antara deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan terhadap efektivitas Kinerja karyawan maka model kerangka konseptual dapat digambarkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Akasindo Karya Gemilang yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 23 A Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada PT. Akasindo Karya Gemilang yang berjumlah 35 orang Karyawan tetap. Karena populasi hanya berjumlah 35 orang maka sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan dan populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dijadikan bahan dalam penelitian ini, yaitu :

Melalui angket atau kuisioner, dimana penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan PT.Akasindo Karya Gemilang untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi.

UJI PENDAHULUAN

Uji Validitas

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *reabilityanalyze* dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *cronbach* atau alpha sebesar $< 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov smirnov dan menggunakan normal P-P Plot dan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidak nya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot.

Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak nya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antar residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Deteksi autokorelasi positif

Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif

Jika $dL < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan

Deteksi autokorelasi negatif

Jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif

Jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif

Jika $dL < (4 - d)$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Keterangan :

T : Jumlah sampel (n)

k : Jumlah variabel

dL : Batas Bawah Durbin Watson

dU : Batas Atas Durbin Watson

Nilai dU dan dL dapat diperoleh tabel statistik Durbin Watson yang tergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Deskripsi Pekerjaan

β_2 = Koefisien regresi Kedisiplinan
Y = Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan
X1 = Variabel bebas yaitu Deskripsi Pekerjaan
X2 = Variabel bebas yaitu Kedisiplinan
e = Error (variabel lain tidak dijelaskan)

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, variabel-variabel bebas (deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_i < 0$, variabel-variabel bebas (deskripsi pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_2 : \beta_i > 0$, variabel-variabel bebas (kedisiplinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} nya dengan t tabel.

Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh ketidaknyamanan dan ketidakamanan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, variabel-variabel (deskripsi pekerjaan dan kedisiplinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X1, X2, terhadap Y, digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R mempunyai range antara 0 sampai ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Analisis Kuantitatif

Sumber data penelitian ini adalah hasil jawaban kuisioner pada variabel Deskripsi Pekerjaan, Kedisiplinan dan Kinerja karyawan. Adapun penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda yaitu :

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Setuju (S) dengan skor 4

Kurang Setuju (KS) dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Hasil penelitian dideskripsikan dalam suatu kesimpulan dan membuat interval kelas sebagai dasar gambaran persepsi dari indikator-indikator yang diukur. Adapun interval dapat diukur sebagai berikut :

$$IK = \frac{\text{Kelas Tertinggi} - \text{Kelas Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$IK = \frac{5 - 1}{5}$$

Sehingga dapat diuraikan interval kelas dalam pengambilan keputusan kelas deskriptif dari hasil rata-rata penilaian terlihat tabel berikut ini :

Tabel 2
Persepsi Penilaian Responden

Interval Kelas	Variabel	
	Independen	Dependen
1 - 1,79	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Setuju	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup Setuju	Cukup
3,40 - 4,19	Setuju	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Setuju	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011)

Hasil Uji Analisi data

Metode Analisi Deskriptif

Hasil jawaban responden mengenai Deskripsi pekerjaan, Kedisiplinan, dan Kinerja Karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Tabel Rata-rata Skor dari Seluruh Variabel

Variabel Indenden/ Variabel Dependen	Total Rata-rata Skor	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan	3,69	Setuju
Kedisiplinan	3,64	Setuju
Kinerja	3,63	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel Deskripsi Pekerjaan adalah sebesar 3,69. dapat diartikan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan dinilai Setuju oleh karyawan.

kemudian untuk variabel yang kedua yaitu Kedisiplinan dengan nilai sebesar 3,64, dimana variabel Kedisiplinan dianggap Setuju oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 4
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	X1.1	0.302	Valid
	X1.2	0.486	Valid
	X1.3	0.380	Valid
	X1.4	0.423	Valid
	X1.5	0.321	Valid
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0.494	Valid
	X2.2	0.401	Valid
	X2.3	0.498	Valid
	X2.4	0.337	Valid
	X2.5	0.425	Valid
	X2.6	0.517	Valid
	X2.7	0.982	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.488	Valid
	Y1.2	0.408	Valid
	Y1.3	0.665	Valid
	Y1.4	0.616	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa 5 item pernyataan untuk variabel Deskripsi pekerjaan, Kedisiplinan dan kinerja diketahui seluruh item pernyataan memiliki nilai $> 0,3$. Artinya bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Reabilitas Data

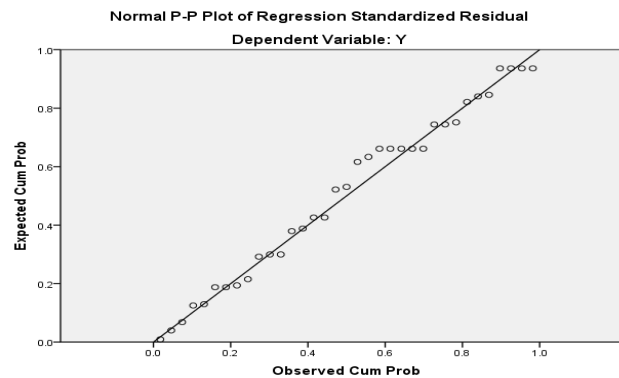
Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	0.624	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.768	Reliabel
Kinerja (Y)	0.776	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Dari Tabel 2 hasil uji realibilitas terhadap variabel Deskripsi Pekerjaan, Kedisiplinan dan kinerja diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas $> 0,06$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

Uji Normalitas Data

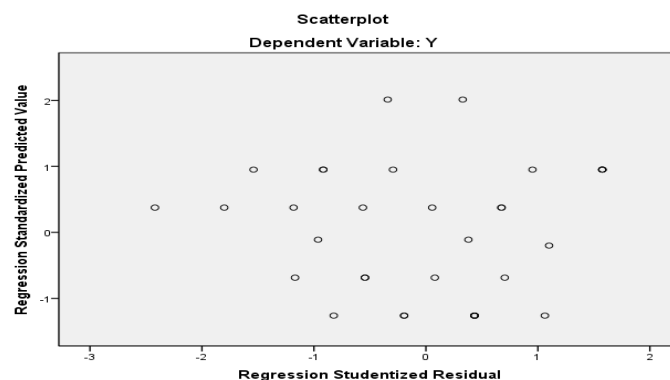


Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Gambar 1
Uji Normalitas Data

Dari Gambar 1 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Deskripsi	1.027	Tidak ada

Pekerjaan (X1)		Multikolinearitas
Kedisiplinan (X2)	1.027	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Auto Korelasi Runs Test

Unstandardized Residual	
Test Valuea	3.72740
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	12
Z	-2.056
Asymp. Sig. (2-tailed)	.040

Sumber :Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Dari hasil auto korelasi menggunakan run-test di atas menunjukkan bahwa data penelitian ini berkorelasi dengan angka asymp. Sig. (2-tailed) Kurang dari 0.05 yang berarti penelitian ini terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarddized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constanta	2.690	0.533	
X1	-0.141	0.110	-0.197
X2	0.400	0.400	0.513

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Dari tabel di atas, regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2.690 - 0.141 X1 + 0.400 X2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta (a) sebesar 2.690 yang berarti apabila Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya akan bertambah sebesar 2.690.

Nilai koefisien regresi variabel Deskripsi Pekerjaan sebesar -0.141 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan Deskripsi Pekerjaan mengalami Penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami Penurunan sebesar -0.141 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan sebesar 0.400 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan Kedisiplinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.400 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6
Uji Signifikan Secara Parsial

Model	t	Sign.	Ket
Constanta	5.044	0.000	
X1	-1.283	0.209	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2	3.347	0.002	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016.

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah :

H0: $\beta_1 = 0$

H1: $\beta_1 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Deskripsi Pekerjaan -1,283 lebih Kecil dari t tabel 2,351 atau nilai signifikan 0,209 lebih Besar dari alpha 0,025 %. maka hipotesis tidak diterima. Arah koefisien regresi negatif berarti Deskripsi Pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain Deskripsi Pekerjaan yang semakin baik tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah :

H0: $\beta_2 = 0$

H1: $\beta_2 \neq 0$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Deskripsi Pekerjaan 3,347 lebih besar dari t tabel 2,351 atau nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari alpha 0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 7
Uji Signifikansi (F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.027	2	1.014	5.882	.007 ^a
Residual	5.515	32	.172		
Total	7.543	34			

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F hitung adalah 5,882 sedangkan nilai F tabel adalah 3,294, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.223	.41516

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil Tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi *R square* yang diperoleh sebesar 0,269.

Yang berarti 27% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan, sedangkan sisanya 73% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,269.

Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT.Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Hasil uji ANOVA diperoleh F hitung sebesar 5,892 dengan tingkat signifikan $F = 0,0000$. Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT.Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan merupakan faktor yang dianggap tidak baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Deskripsi Pekerjaan yang menunjukkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan memiliki nilai yang Negatif dan tidak signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Deskripsi Pekerjaan berpengaruh tidak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan Deskripsi pekerjaan tidak tersusun dengan baik dalam aktivitas berjalannya perusahaan PT. Akasindo Karya Gemilang. Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Kedisiplinan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial

(uji t) terhadap variabel Kedisiplinan yang menunjukkan Kedisiplinan memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan karakteristik status responden mayoritas telah menikah, dimana responden dengan status menikah memiliki Kedisiplinan yang besar dalam bekerja hal ini dikarenakan karyawan dengan status menikah memiliki tanggungan keluarga dan lebih membutuhkan pekerjaan yang dimilikinya sehingga mereka lebih giat dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain :

Deskripsi Pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Dalam penelitian ini Deskripsi Pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel Deskripsi Pekerjaan semakin meningkat maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru.

Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Dalam penelitian ini Kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila Deskripsi Pekerjaan semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Dengan nilai koefisien yang lumayan besar nilainya, Hal ini berarti dalam memutuskan kinerja karyawan, responden secara bersama-sama dari kedua variabel tersebut kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Akasindo Karya Gemilang. kemudian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan Deskripsi Pekerjaan yang diuji berdasarkan uji signifikansi parsial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

Deskripsi Pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan tidak memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan terhadap deskripsi pekerjaan yang jelas dan terarah akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti mengetahui kehadiran dan ketepatan dalam pekerjaan yang paling dibutuhkan saat berada di perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini dibatasi pada variabel Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73%.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi., 2007, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardosa., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Handoko, Hani T., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Edisi Kesatu, BPFE, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L., Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moore, Larry., 2008, *Kinerja*, Edisi kedua, Andi, Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar, 2013, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., Apu, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung.
- Siswanto, 2007, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima belas. Jakarta: Bumi Aksara.