

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR
DI PETTARANI MAKASSAR**

**ROMI
105720503414**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR

ROMI
105720503414

Untuk Memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana ekonomi jurusan manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Amir Nurdin dan Ibu Demiyati tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini telah diberikan tanpa henti.
2. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar.



MOTTO HIDUP

“Man Jadda Wa Jadda “

“Siapa yang bersungguh – sungguh pasti akan hasil”

(Al-hadits)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar "

Nama Mahasiswa : Romi
No. Stambuk/NIM : 105720503414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 3 Juli 2019.

Makassar, Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN: 0922027907

Muchriana Muchran, S.E., M.Si. Ak
NIDN: 0930098801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., M.M
NBM: 903078



Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM :1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama ROMI, NIM 105720503414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Syawal 1440 H / 3 Juli 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Syawal 1440 H

Makassar,

3 Juli 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Sri Andayaningsih, S.E., M.M (.....)
2. Sitti Marhumi, S.E., M.M (.....)
3. Hj. Nurinayah, S.T., M.M (.....)
4. Asdar, S.E., M.Si (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Romi

Stambuk : 105720503414

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juli 2019

Yang membuat Pernyataan,

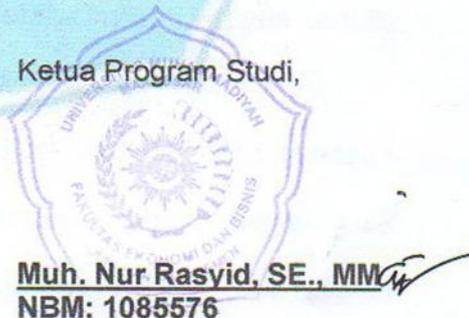


Diketahui Oleh :

Dekan,



Ketua Program Studi,



KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Amir Nurdin dan ibu Demiyati yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Demikian pula kepada pembimbing I Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. dan pembimbing II Muchriana Muchran, S.E., M.Si. Ak yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penenrang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Syarthini Indrayani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai dari proses perkuliahan sampai pada proses penyelesaian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Pimpinan perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor dan seluruh karyawan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapka saran kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu A'laikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Makassar, Mei 2019

Romi



ABSTRAK

ROMI, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Muchriana Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Data penelitian diperoleh dari observasi dan kuesioner pada 56 responden. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengolah data dari hasil kuesioner. Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi (R^2), dan dari hasil uji t, t hitung $2,827 > t$ tabel $2,005$.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *job description* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

Kata Kunci: *disiplin kerja, job description, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

ROMI, 2019. *Effect of Work Discipline and Job Description on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani Makassar*. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Edi Jusriadi and Advisor II Muchriana Muchran.

This study aims to conduct empirical testing of the influence of work discipline and job description on employee performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani Makassar. The research data was obtained from observations and questionnaires on 56 respondents. With the type of research used is quantitative, which is a study intended to process data from the results of questionnaires. Testing using multiple linear regression analysis, testing the coefficient of determination (R^2), and from the results of the t test, t count $2,827 > t$ table $2,005$.

Based on the results of the study it can be concluded that the work discipline and job description together have a significant effect on the performance of employees at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani Makassar

Keywords: *work discipline, job description, employee performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4

D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teoritis	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Disiplin Kerja	12
3. <i>Job Description</i>	15
4. Kinerja Karyawan	17
5. Tinjauan Empiris.....	22
B. Kerangka Konsep	27
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
1. Sejarah Umum Perusahaan	35
2. Visi dan Misi	38
3. Struktur Organisasi.....	39
4. <i>Job Description</i>	40

B. Hasil Penelitian.....	45
1. Analisis Karakteristik Responden	45
2. Deskripsi Variabel	49
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4. Koefisien Determinasi.....	56
5. Uji t.....	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	22
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja	49
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Untuk <i>Job Description</i>	51
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.10	Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor	38



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2	Tabulasi Data Variabel X1	70
Lampiran 3	Tabulasi Data Variabel X2	72
Lampiran 4	Tabulasi Data Variabel Y	74
Lampiran 5	Karakteristik Responden	76
Lampiran 6	Hasil Jawaban Responden X1	78
Lampiran 7	Hasil Jawaban Responden X2	80
Lampiran 8	Hasil Jawaban Responden Y	82
Lampiran 9	Analisis Regresi Linear Berganda	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting, baik dalam organisasi, swasta, sosial, maupun pemerintahan. segala proses dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, mulai dari pengambilan keputusan, proses implementasi keputusan sampai pada tahap proses evaluasi, semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam sebuah organisasi, artinya unsure manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan . Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013).

Salah satu hal terpenting untuk mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dan *job description* terhadap peningkatan kinerja karyawan di setiap unit organisasi. Hal ini merupakan permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus dihadapi para karyawan, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik jangka panjang maupun jangka pendek sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas setiap pegawai.

Kunci dari seluruh upaya peningkatan kinerja karyawan tergantung pada strategi peningkatan disiplin kerja dan *job description* yang ditempuh oleh setiap perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi maupun instansi-instansi

lainnya. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan disiplin kerja dan *job description* terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri dan gambaran mengenai peluang yang dapat diraih.

Tak jarang dijumpai seorang karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi, kemampuan yang luas, pemahaman akan pekerjaannya, yaitu mengetahui apa saja yang harus dilaksanakannya, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan bagian jabatannya, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang karyawan harus memahami uraian jabatan (*Job Description*) sesuai bidangnya dalam memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya.

Uraian jabatan (*Job Description*) ini merupakan output yang dihasilkan *Job Analysis* atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembang dengan baik.

Sering kali pemahaman tentang *Job Description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan - pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas - tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan tersebut dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan

keletihan pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak memahmai *Job Description* pada jabatannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan mempunyai *job description* yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Menurut Moenir (2012) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Siagian (2012 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut pegawai untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja dan *Job Description* serta Peningkatan Kinerja

Karyawan yang masih terdapat karyawan yang tidak memahami *job description* salah satunya yaitu kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena tidak paham apa fungsi urain tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Berdasarkan uraian diatas penulis memilih judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar ?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam disiplin kerja dan *job description* untuk kinerja karyawan pengambilan dalam ketenaga kerjaan didalam kegiatan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menggunakan sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam menganalisis masalah disiplin kerja dan *job description*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karna fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pengguna mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa defenisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli: Menurut Rivai (2013:1) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2012:2) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan

suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 2) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karna tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang mememuaskan. Menurut hasibuan (2014:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

1) Fungsi-fungsi manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawai. Program pegawai meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi-fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan

oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berahir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

c. Konsep Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur nya berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *men, money, method materials, mechine dan market* yang disingkat 6 M.

Suatu organisasi atau perusahaan karna manajemen merupakan “alat” dan “wadah” tempat untuk mengatur 6 M dan semua aktifitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya karna jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih

bermanfaat. Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini, penulis mengutip beberapa definisi sebagai berikut : Menurut GR. Terry yang dikutip dari Kartono (2012:168) menyatakan bahwa : Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas bakat-bakat dan penggunaan sumber daya manusia.

Kemudian menurut Malayu (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan pengarahannya, pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin Berasal dari kata *disciple* yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Simamora, 2012:746). Siagian (2012 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sinungan (2013:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya (Hasibuan, 2013:193). Indikator disiplin kerja menurut Moenir, 2016 adalah mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Teori yang lain dikemukakan oleh Moenir (2012), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2013), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa

hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

b. Jenis-jenis Disiplin

Terdapat dua jenis disiplin yaitu :

- 1) *Self Imposed Discipline*, merupakan disiplin atas dasar kerelaan yang timbul dari diri sendiri karena merasa menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

Menurut Moenir (2016) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) tujuan disiplin kerja antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya..
- 3) Pegawai dapat memberikan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Job Description

Job Description adalah jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses

pencapaian kinerja. Analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

Menurut Hasibun (2013:2) “pengertian *job description* adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. *Job description* adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai”. Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan.

Menurut Rivai (2013:3) ada beberapa pengertian tentang pekerjaan yaitu :

- a. Pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian , dan organisasi atau perusahaannya.
- b. Pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun sebagai informasi yang berkenaan dengan siapa pekerjaan, tugas-, jenis pekerjaan dan tanggung jawab secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.
- c. Pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Indikator *Job Description* menurut Melayu S.P Hasibun (2013:35), menyebutkan indikator-indikator *Job Description* secara umum, yaitu:

a. Apa yang dilakukan

Karyawan paham dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pegawai diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

b. Tanggung jawab

Pegawai mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

c. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan

Pegawai memahami bahwa setiap jabatan yang ada masing-masing memerlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Kondisi

Seorang pegawai yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan diintern organisasi serta diekstern organisasi.

e. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut

pegawai yang akan memegang jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Diberbagai

media massa istilah kinerja telah populer digunakan namun defenisi dan pengertian kinerja belum tercantum dalam kamus besar bahasa Indonesia. Menurut Hasibuan (2013: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan Kinerja didefenisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat para individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (*capacity to perform*) terdiri dari :

- a) Kerasteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain

b) Kerasteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.

c) Kerasteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut sikap dan kepribadian.

2) Kemampuan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, Hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Missal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hal yang mutlak diperlukan sedangkan kemauan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

c. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2012).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1) Penggunaan administratif antara lain:

- a) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan

- b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
- c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
- d) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

2) Penggunaan pengembangan antara lain:

- a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
- b) Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
- c) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

d. Indikator kinerja pegawai

Ivancevich (2013) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

5. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Jeli Nata Liyas, Reza Primadani, (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pekreditan Rakyat.	Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi diperhitungkan dimana dalam penelitian ini berjumlah 41 responden	Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria jawaban responden disepakati. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja

				<p>karyawan. Ini mengacu pada t hitung > t tabel yang $10.770 > 2.023$, maka H_1 diterima. Ini terbukti dengan menguji koefisien determinasi (R^2) dengan hasil yang sama dengan 74.8%.</p>
2	Tutik Pebrianti (2013).	<p>Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan</p>	<p>Teknik analisis menggunakan data yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana</p>	<p>Disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai</p>

				serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan
3	Siti Nurhayati (2016)	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep.	Teknik analisis menggunakan data yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 21 yang ada pengaruh <i>Job Description</i> yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 diperoleh nilai

				<p>signifikan 0,000 yang berada di bawah nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Description memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa IV ada Ha diterima oleh H0 dalam menolak</p>
4	Messa Media Gusti (2012)	<p>Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi</p>	<p>Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.</p>	<p>Disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.</p>

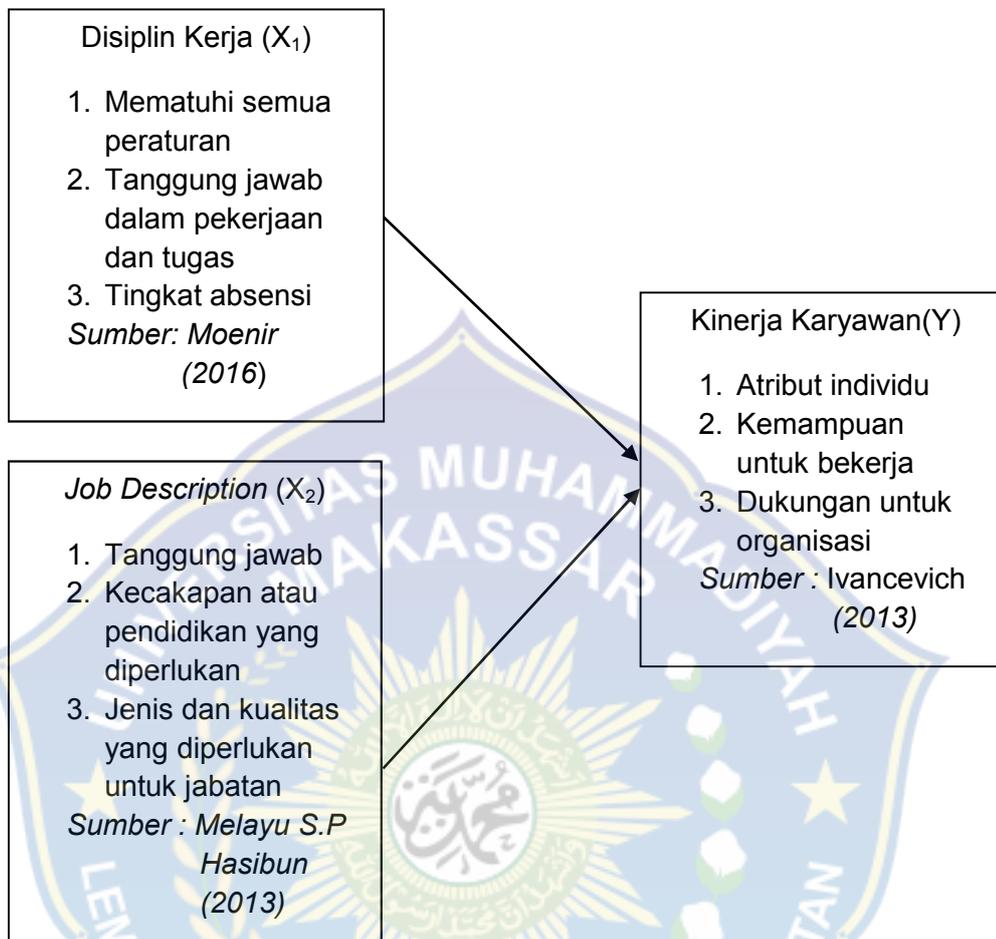
5	Suprayitno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.	Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

B. Kerangka Konsep

Sumber daya manusia adalah kegiatan yang penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia berarti menyalurkan tenaga kerja atau jasa untuk bekerja dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan suatu produk demi mencapai profit. Beberapa konsep sumber daya manusia yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Keduanya harus terlaksana untuk memenuhi *job description* dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan meningkatkan profit perusahaan.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:





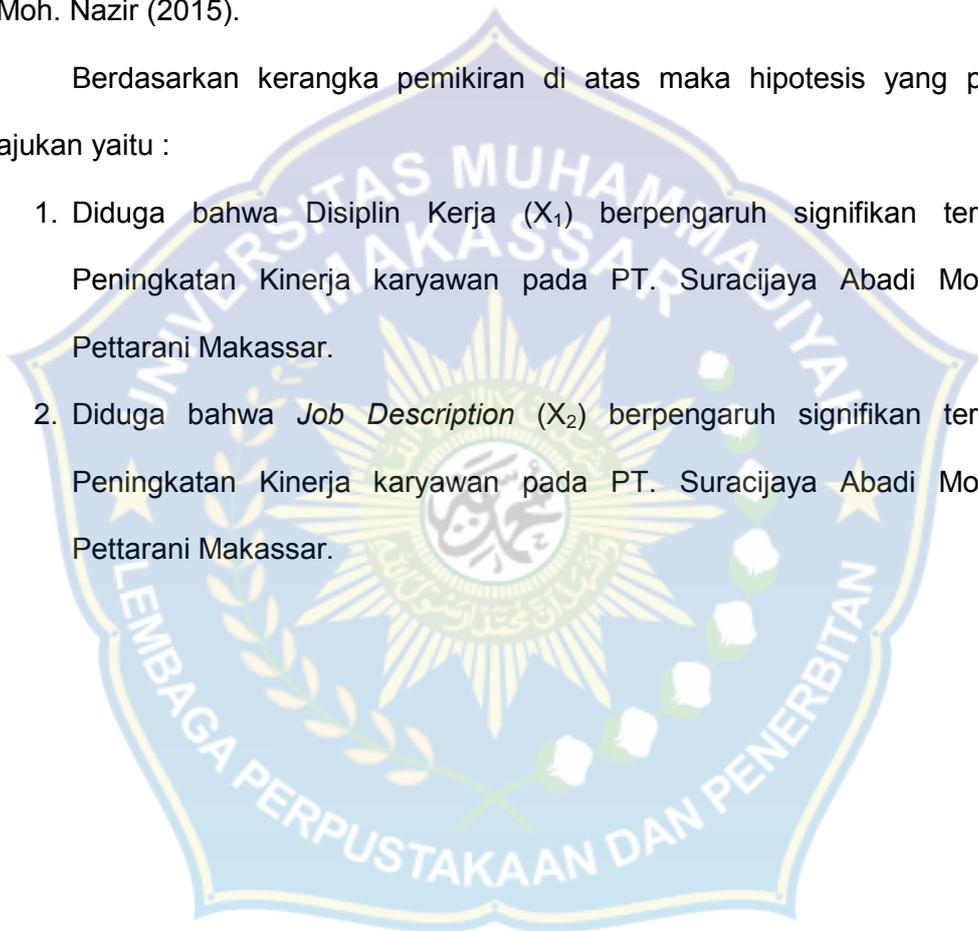
Gambar 2.1 KERANGKA KONSEP

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2015).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

1. Diduga bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Suracijaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.
2. Diduga bahwa *Job Description* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Suracijaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian Kuantitatif, penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, penelitian ini menggunakan dan mengembangkan model matematis, berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan mengenai hal – hal apa saja yang ingin diketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar sebagai objek penelitian (tempat pengambilan data). Sedangkan jangka waktu penelitian sampai terselesainya penelitian ini diperkirakan kurang lebih dua bulan, dimulai pada bulan Januari hingga Maret 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Menghindari terjadinya kerancuan dalam menafsirkan variabel yang diteliti, dibawah ini akan dijelaskan pengertian variabel secara operasional. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja (X_1) yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2016) .
2. *Job Description* (X_2) yaitu sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan di lakukan. *Job Description*

merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi.

3. Kinerja karyawan (Y) yaitu kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:80). Populasi penelitian adalah karyawan PT. Suracojaya Abado Motor di Pettarani Makassar yang berjumlah 125 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat prestasi toleransi ketidaktelitian.

Penelitian ini akan digunakan nilai $e = 10\%$, artinya tingkat toleransi ketidakteelitian sebesar 10%

Apabila menerapkan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,5$$

$$n = 56$$

Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan diatas adalah 56 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Studi dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = *Job Description*

b₀ = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R). Jika (R) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R)

makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas

Ha : ρ tidak sama dengan 0 artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas

F hitung > F tabel probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya

F hitung < F tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar

1. Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 februari 1990 sesuai dengan akte pendirian nomor 10 dari kantor notaries Ny. Puji Redjeki Irawati . SH. dan akte perubahan notaris Mahmud Said . SH Nomor 188 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan di bentuk perseroan terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikan, PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar dengan status perusahaan main dialer untuk penjualan kendaraan beroda dua dengan merek Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi seluruh wilayah Sulawesi yaitu Sulawesi selatan, Sulawesi tengah , Sulawesi tenggara, dan Sulawesi utara. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dialer-dialer lainnya, yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya.

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi nomor 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang. Kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani. Di mana kantor tersebut berfungsi

sebagai pusat dan sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan bermotor khususnya yang bermerek Yamaha. Pada Kantor inilah seluruh aktivitas salah satu syarat yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dan dinyatakan dengan jelas. Juga salah satu syarat untuk mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta memperlancar pekerjaan dalam perusahaan. Sangatlah di perlukan struktur organisasi yang baik yang dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perseorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud. Hal ini penting karena adanya struktur organisasi haruslah digambarkan secara jelas agar setiap bagian dapat terkordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemudian bekerjasama yang baik akan menciptakan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Menjalin kerja sama yang baik dan harmonis maka perusahaan ini telah memilih metode organisasi (*line organization*) dengan alasan di pandang mempunyai kebaikan antara lain :

1. Disiplin kerja karyawan yang tinggi.
2. Antara karyawan dapat terjalin saling pengertian yang baik dan lancar.
3. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lancar.
4. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar sebab mereka saling mengenal satu sama lain.

Menjelaskan suatu keadaan perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan maka perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar nampak dengan jelas bagaimana pengorganisasian dengan pendelegasian jabatan tersebut. Dan bagaimana proses pelaksanaan dari pada kegiatan dan jabatan tersebut.

Struktur organisasi dapat dilihat garis tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh suatu karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka di perlukan adanya struktur organisasi itu dengan baik atau tidak pada suatu struktur organisasi merupakan hal yang perusahaan itu sendiri dalam artiannya bahwa senantiasa harus sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pula pandangan manajemen mengenai bagaimana sebaliknya pola hubungan yang disusun. Pengusunan struktur organisasi dapat dilihat dari :

1. Aspek pembagian kerja (Spesifikasi) dimana dilihat berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian bagian yang menanganinya.
2. Aspek integrasi (koordinasi) dimana dilihat dari berbagai bagian sehingga merupakan satu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

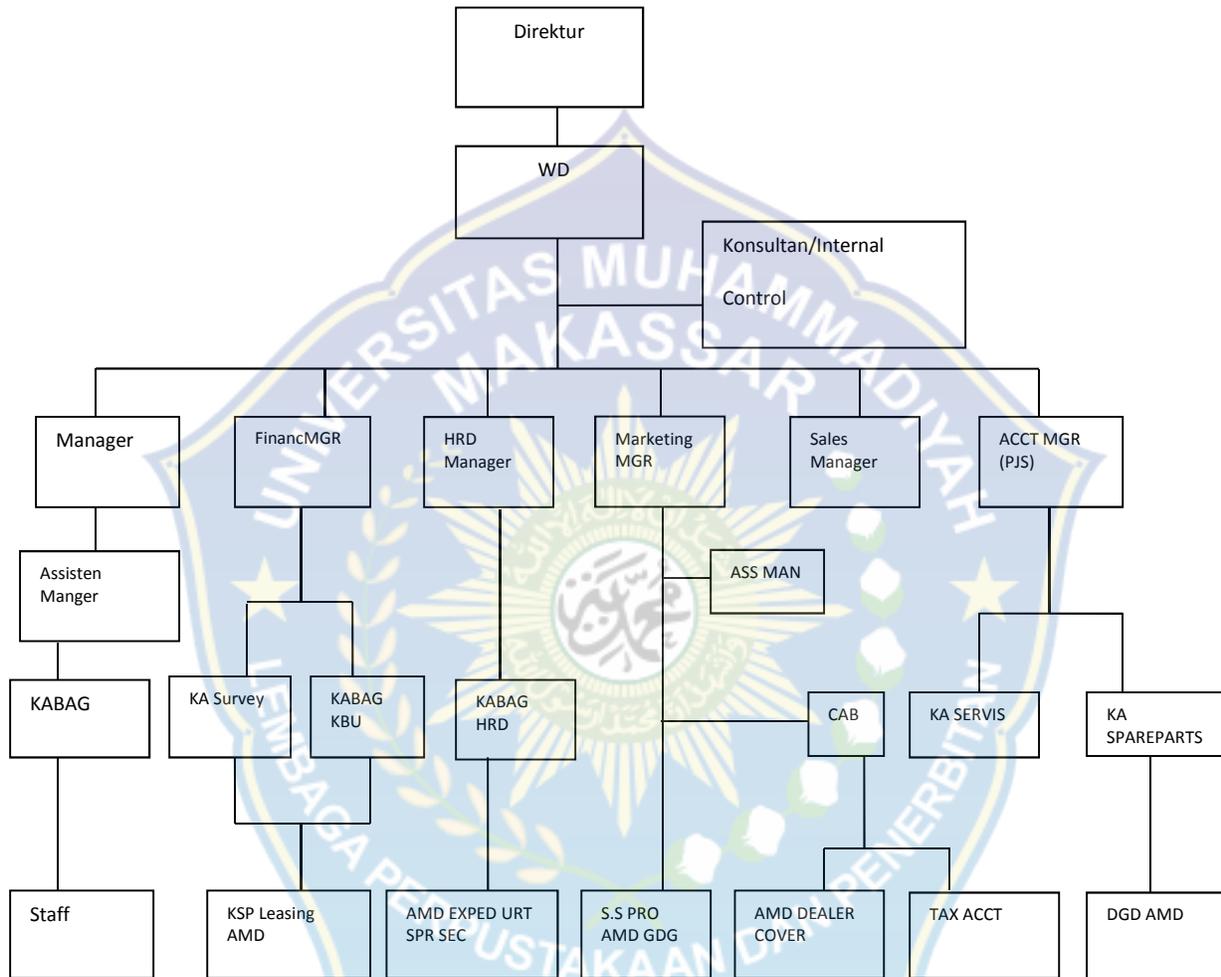
- 1) Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.
- 2) Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat guna.

b. Misi

- 1) Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru di seluruh Indonesia.
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- 4) Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

3. Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor

di Pettarani Makassar

4. Job Description

1. Direktur / wakil Direktur

- a) Pemimpin Perusahaan.
- b) Menandatangani dan menyetujui pengeluaran / penerimaan kas dan Bank.
- c) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan baik ekstren maupun intern.
- d) Memimpin rapat dalam mengevaluasi kegiatan rencana kerja masing-masing bagian.
- e) Menangani surat-surat yang keluar.

2. Internal audit dan tax

- i. Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh direksi dan tanggung jawab kepada wakil Direktur.
- ii. Merencanakan, mengusulkan dan pengatur pelaksanaan program pengendalian intern untuk menjamin fungsi audit intern yang sebaik-baiknya.
- iii. Membuat laporan yang berhubungan dengan perpajakan.
- iv. Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan fungsi yang dibutuhkan oleh direksi.
- v. Menelan dan menilai kebenaran. Ketetapan pelaksanaan sistem dan prosedur akuntansi, bila perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

3. Manajer

- a) Menggantikan Direktur / wakil Direktur dalam melaksanakan

tugas-tugas apabila Direktur / wakil direktur berhalangan.

- b) Menandatangani surat surat sesuai batas pendelegasian wewenang.
 - c) Merencanakan kegiatan perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek.
 - d) Mengkoordinir, mengatur dan mengatasi serta berwenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian.
 - e) Mengevaluasi kegiatan masing-masing bagian.
 - f) bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing bagian kepada Direktur / Wakil direktur.
4. Assisten manager
- Tugasnya membantu manager dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan bertanggung jawab kepada manajemen.
5. Bagian Marketing
- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran.
 - b) Menetapkan strategi pemasaran.
 - c) Mengumpulkan dan menyiapkan data atau informasi tentang situasi pasar.
 - d) Bertanggung jawab kepada marketing manager.
 - e) Menyusun rencana kerja dimasa yang akan datang.
 - f) Mengadakan penjualan unit.
6. Bagian Sales
- a) Menyusun program penjualan.

- b) Mendistribusikan barang-barang ke dealer-dealer.
- c) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
- d) Bertanggung jawab kepada marketing manager.

7. Bagian Keuangan

- a) Menangani masalah penerimaan dan pengeluaran Kas / bank, dengan bukti-bukti otentik administrasi keuangan.
- b) Mengkoordinir, pengatur dan pengawasan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bagian keuangan.
- c) Menerima dan menyelesaikan hutang piutang perusahaan.
- d) Setiap penjualan dapat dilaksanakan dengan persetujuan pimpinan perusahaan melalui marketing manager.
- e) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

8. Bagian Akuntansi

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang akuntansi kepada manager akuntansi.
- b) Membuat laporan keuangan bulanan, tahunan antara lain : neraca, rugi laba, hutang piutang, persediaan barang dan penjualan.
- c) Mencatat dan mengelola semua transaksi yang menyebabkan perubahan-perubahan atas harta dan hutang secara satuan atas kuantitatif.
- d) Melakukan pengawasan intern terhadap semua aktivitas

perusahaan, yang menyangkut akuntansi manajemen.

9. Bagian Personalian

- a) Mengawasi, Menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.
- b) Membuat daftar usulan kenaikan gaji.
- c) Membayar gaji / tunjangan dan lain-lain kepada setiap karyawan.
- d) Menyeleksi dan penerimaan karyawan baru.
- e) Membuat usulan penerimaan karyawan baru.
- f) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

10. Kepala Cabang

- a) Memimpin perusahaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara operasional.
- b) Melaksanakan program perusahaan secara terpadu.
- c) Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan pendelegasian.
- d) Menandatangani surat-surat yang sesuai dengan wewenang
- e) Menandatangani bukti penerimaan ,pengeluaran Kas / Bank sesuai batas pendelegasian wewenangnya.
- f) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta ter hadap pelaksanaan tugas-tugas masing-masing dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

11. Bagian spare part dan service

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang spare part / service.
- b) Melaksanakan tugas perbaikan atau service kendaraan bermotor.
- c) Mengandalkan penjualan spare part.
- d) Membuat daftar usulan penambahan spare part kepada pimpinan perusahaan.
- e) Mengatur dan menjaga spare parts di gudang.
- f) Melayani keluhan dan kebutuhan konsumen atas kepemilikan kendaraan bermotor.
- g) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
- h) Tugas lain ialah yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.

Dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam *job description* tersebut maka setiap personil yang ada dalam berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisa Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan jabatan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki-laki	25	44,6
Perempuan	31	55,4
Total	56	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi koesioner lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 44,6% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan.

b. Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Frekuensi (orang)	Persentase %
20-29	52	92,9
30-39	3	5,4
40-49	1	1,8
Total	56	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 92,9%, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%, responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar berumur 20-29 tahun.

c. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase %
SMA	4	7,1
D3	10	17,9
S1	42	73,3
Total	56	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%, selanjutnya responden dengan pendidikan D3 berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 17,9%, Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan lulusan S1.

d. Jabatan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase %
Karyawan	51	91,1
Admin Conter	2	3,6
Pimpinan	3	5,4
Total	56	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jabatan responden yang bekerja sebagai karyawan berjumlah sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 91,1% sedangkan responden yang menjabat sebagai admin conter sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6% dan yang menjabat sebagai pimpinan sebanyak 3 orang dengan presentase 5,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kerja pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan seorang karyawan.

2. Deskripsi Variabel

Dari uraian mengenai variabel disiplin, *job description* dan kinerja sales digunakan instrument kuesioner yang terdiri 6 item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 56 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut:

a. Variabel disiplin kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Nilai Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	22	39,3	23	41,1	11	19,6	-	-	3,196
2	Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor (melaksanakan pekerjaan).	23	41,1	32	57,1	1	1,8	-	-	3,393
3	Karyawan harus menggunakan waktu secara efektif.	31	55,4	22	39,3	2	3,6	1	1,8	3,482
4	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan	22	39,3	25	44,6	9	16,1	-	-	3,232

5	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan	21	37,5	35	62,5	-	-	-	-	3,375
6	Pimpinan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik.	18	32,1	34	60,7	4	7,1	-	-	3,250

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tanggapan hasil jawaban responden untuk respon disiplin kerja pada tabel 4.5 pada pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%. Pada pernyataan kedua jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%. Pada pernyataan ketiga jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%, yang menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase sebesar 39,3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase sebanyak 1,8%. Pada pernyataan keempat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3%, yang menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase sebesar 44,6% yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%. Pada pernyataan kelima jumlah responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 37,5%, dan yang menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 62,5%. Pada pernyataan keenam jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 32,1%, yang menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase sebesar 60,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 dengan persentase 7,1%.

b. Variabel *job description* X2

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Untuk *Job Description*

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Nilai Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan harus memiliki pendidikan yang tinggi.	29	51,8	23	41,1	4	7,1	-	-	3,446
2	Karyawan harus memiliki kecakapan/skill yang bagus.	27	48,2	21	37,5	8	14,3	-	-	3,339
3	Karyawan perlu memahami situasi yang ada didalam perusahaan.	16	28,6	33	58,9	7	12,5	-	-	3,161
4	Karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan.	12	21,4	36	64,3	8	14,3	-	-	3,071
5	Karyawan harus memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas perusahaan.	26	46,4	26	46,4	4	7,1	-	-	3,393

6	Karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam organisasi serta diluar organisasi.	32	57,1	22	39,3	2	3,6	-	-	3,536
---	--	----	------	----	------	---	-----	---	---	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tanggapan hasil jawaban responden untuk respon *job description* pada tabel 4.6 pada pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 51,8% dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan kedua jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 48,2%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 37,5% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%. Pada pernyataan ketiga jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 28,6%, yang menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase sebesar 58,9% yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Pada pernyataan keempat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%, yang menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase sebesar 64,3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%. Pada pernyataan kelima jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,4%, dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,4%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%. Pada pernyataan keenam jumlah

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57,1%, yang menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase sebesar 39,3%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

c. Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Nilai Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan sudah memiliki kualitas kerja.	26	46,6	26	46,6	4	7,1	-	-	3,393
2	Karyawan sudah memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam bekerja.	27	48,2	20	45,7	9	16,1	-	-	3,321
3	Karyawan harus memiliki kemampuan bekerja sudah cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	23	41,1	29	51,8	4	7,1	-	-	3,339
4	Kerja sama dan dukungan organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah bagus	20	35,7	31	55,4	5	8,9	-	-	3,268
5	Karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan serta kekuatan untuk bekerja lebih baik dengan ketekunan yang dimilikinya	19	33,9	28	50,0	6	10,7	3	5,4	3,125
6	Kinerja semakin baik dengan berbagai dukungan organisasi misalnya memberikan	19	33,9	27	48,2	8	14,3	2	3,6	3,125

	penghargaan pada karyawan yang berprestasi									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tanggapan hasil jawaban responden untuk respon kinerja karyawan pada tabel 4.7 pada pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,6%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan kedua jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 48,2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%. Pada pernyataan ketiga jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 51,8% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan keempat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7%, yang menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase sebesar 55,4% yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%. Pada pernyataan kelima jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, dan yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 50,0%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%. Pada pernyataan keenam jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, yang

menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase sebesar 48,2%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 314,3%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh harga dan tampilan produk terhadap peluang pasar, hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,373	2,162		
D.KERJA	,536	,190	,406	2,827	,007
J.DESCRPTION	,514	,168	,440	3,064	,003

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,373 + 0,536 + 0,514$$

Persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (nilai b_0) sebesar 1,373 artinya jika disiplin kerja (X_1) *job description* (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,373.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (nilai b_1) sebesar 0,536, artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien regresi variabel *job description* (nilai b_2) sebesar 0,514, artinya jika *job description* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,639	1,873

a. Predictors: (Constant), *J.DESCRPTION*, *D.KERJA*
Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,652 sama dengan 65,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa disiplin

kerja dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%.

5. Uji t

Uji t secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan *job description* (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen (X1) dan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 ; 56 - 2 - 1) = 2,005$$

Tabel 4.10
Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Disiplin Kerja	2.827	0,000	2,005
<i>Job Description</i>	3,064	0,000	2,005

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.827 dan *job description* (X2) sebesar 3.064 nilai pada distribusi 5% sebesar 2,005 maka t hitung disiplin kerja (X1) 2.827 dan *job description* (X2) sebesar 3.064 > t tabel 2,005 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya

berpengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) dan *job description* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil regresi linear berganda $Y = 1,373 + 0,536 + 0,514$ diketahui bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job description* dengan nilai variabel sebesar 0,440 lebih besar dibandingkan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,406.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) 2.827 dan *job description* (X2) sebesar 3.064 nilai pada distribusi 5% sebesar 2,005 maka t hitung harga (X1) 2.827 dan *job description* (X2) sebesar 3.064 > t tabel 2,005 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,652 sama dengan 65,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Bagi perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor itu sendiri disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target akan mudah tercapai. Disiplin kerja sangat dipegang teguh dalam perusahaan ini, karyawan dituntut untuk datang tepat waktu, harus memiliki bukti atas ketidakhadirannya, akan mentaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu dalam perusahaan diperadakan *Fingerprint ID* sebagai bukti kehadiran karyawan. Sebab karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam pekerjaannya, apabila ia tidak hadir maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Pada variabel disiplin kerja responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk masing-masing pertanyaan yang diberikan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor memiliki kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Job description merupakan upaya untuk menciptakan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Pada variabel *job description*, rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk masing-masing pertanyaan yang diberikan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap *job description* yang diberikan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan data diatas,

bahwa variabel *job description* dalam penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti dalam skripsi “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Menyatakan bahwa keseluruhan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Adapun besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 99,05%. Penelitian yang lain mendukung dilakukan oleh Siti Nurhayati dalam skripsi “Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”. menunjukkan hasil t hitung pada variabel *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja sebesar $3,343 > 1,985$ atau signifikansi $t \ 0,001 < 0,05$, maka hasil ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *job description* berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dan dari hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat jika disiplin kerja dan *job description* mengalami peningkatan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Dan dari pembahasan hasil

penelitian ini mengacu pula pada penelitian terdahulu sehingga mengalami keterkaitan dari hasil penelitian tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis regresi linear berganda $Y = 1,373 + 0,536 + 0,514$ diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai variabel 0,536 dan nilai variabel *job description* sebesar 0,514. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dan *job description* ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung untuk variabel $X1 = 2,827$ dan $X2 = 3,064 > t$ tabel 2,005 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka artinya berpengaruh signifikan antara disiplin kerja ($X1$) dan *job description* ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

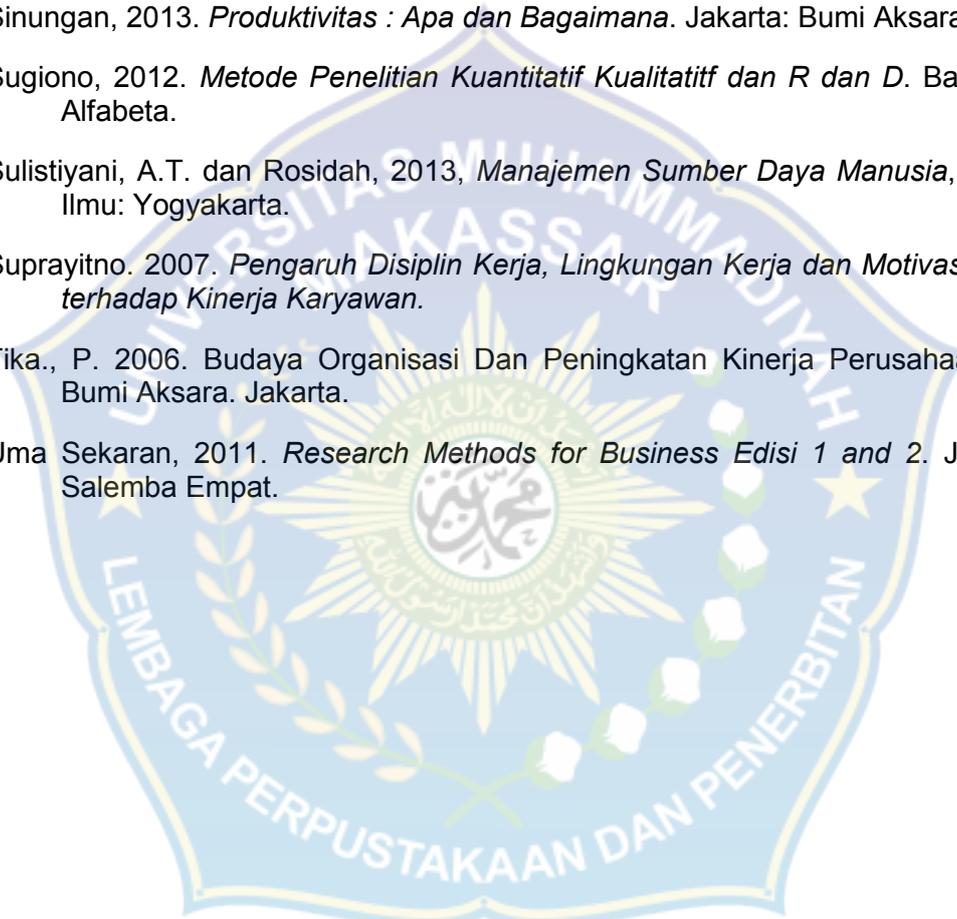
Mengingat capaian penelitian belum maksimal, maka dengan ini disampaikan saran-saran perbaikan untuk selanjutnya :

1. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja dan *job description* agar memotivasi kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
2. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk terus berusaha menerapkan disiplin kerja dan *job description* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah skala penelitian seperti menambah jumlah sampel sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gerry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa: Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- GR. Terry dan Leslie W. Rue . 2012. *Dasar- Dasar Manajemen*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Gusti Media Messa. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi, Cetakan Delapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2013. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Rokan Hul. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volumen II, Nomor 1.
- Mathis, Robert dan H. Jackson, John. 2012. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosolakarya Offest.
- Moenir. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nurhayati Siti. 2016. *Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep*.
- Pebrianti Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Humas dan Produksi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*
- Rahmatullah. 2013. *Panduan Praktis Pengelolaan CSR (Corporate Social Responsibility)*. Yogyakarta: Samudera Biru.

- Rivai, V, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sastrohadiwiryono, B.S, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siagian, . 2012. *Sumber Daya Manusia (hal 305)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Bilson, 2012. *Menengkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pusata Utama.
- Sinungan, 2013. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suprayitno. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tika., P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uma Sekaran, 2011. *Research Methods for Business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA
ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR****A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Umur :..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S1)
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan. Bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif yang sesuai dengan pertimbangan Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia. Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

C. DAFTAR PERNYATAAN**1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)**

NO	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik				
2.	Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor (melaksanakan pekerjaan).				
3.	Karyawan harus menggunakan waktu secara efektif				
4.	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan				
5.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan				
6.	Pimpinan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik				

2. Variabel Job Description (X₂)

NO	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan harus memiliki pendidikan yang tinggi.				
2.	Karyawan harus memiliki kecakapan/skill yang bagus.				
3.	Karyawan perlu memahami situasi yang ada didalam perusahaan.				
4.	Karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan.				
5.	Karyawan harus memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas perusahaan.				
6.	Karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam organisasi serta diluar organisasi.				

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan sudah memiliki kualitas kerja.				
2.	Karyawan sudah memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam bekerja.				
3.	Karyawan harus memiliki kemampuan bekerja sudah cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
4.	Kerja sama dan dukungan organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah bagus.				
5.	Karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan serta kekuatan untuk bekerja lebih baik dengan ketekunan yang dimilikinya				
6.	Kinerja semakin baik dengan berbagai dukungan organisasi misalnya memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.				

Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

Jawaban Responden Variabel X1

No	Disiplin Kerja X1						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	3	4	4	4	3	22
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	4	4	4	22
5	4	4	3	3	4	3	21
6	3	3	3	4	4	4	21
7	3	3	4	4	4	3	21
8	4	4	3	3	3	4	21
9	4	4	4	3	3	4	22
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	3	3	4	22
12	4	4	4	4	4	3	23
13	3	3	3	4	4	3	20
14	3	4	4	4	4	3	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	2	3	3	3	3	3	17
17	4	4	4	3	3	4	22
18	4	3	3	3	3	4	20
19	4	3	3	3	3	4	20
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	3	3	3	4	4	21
22	3	4	4	4	3	3	21
23	4	4	4	3	3	3	21
24	3	3	4	4	4	4	22
25	4	3	4	4	3	3	21
26	4	3	4	4	3	3	21
27	3	3	4	4	4	3	21
28	4	4	4	4	3	3	22
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	4	4	3	3	22
31	3	3	4	4	4	3	21
32	2	3	2	2	3	3	15
33	2	2	1	2	3	2	12
34	3	3	4	4	3	3	20
35	3	3	4	3	3	4	20

36	3	4	4	3	3	2	19
37	2	3	2	3	3	2	15
38	2	3	3	3	3	4	18
39	2	3	3	3	3	3	17
40	4	3	3	3	4	4	21
41	3	4	3	3	3	4	20
42	3	3	3	3	3	3	18
43	3	3	3	3	4	3	19
44	2	3	3	3	3	3	17
45	3	3	3	2	3	3	17
46	2	3	4	4	4	3	20
47	2	3	3	2	3	3	16
48	3	4	3	2	3	3	18
49	3	3	4	3	3	3	19
50	2	3	4	3	3	3	18
51	2	3	4	3	3	3	18
52	3	4	4	2	3	2	18
53	3	4	4	2	4	4	21
54	3	4	4	2	4	3	20
55	4	3	3	2	3	3	18
56	3	4	3	3	3	4	20



Lampiran 3 : Tabulasi Data Variabel *Job Description*

Jawaban Responden Variabel X2

No	<i>Job Description X2</i>						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	3	3	4	4	4	22
2	3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	4	3	3	4	22
6	3	4	4	3	4	3	21
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	3	3	4	4	4	22
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	3	3	4	4	21
11	4	4	3	3	4	4	22
12	4	4	3	3	4	4	22
13	3	3	3	3	3	4	19
14	4	4	4	3	3	4	22
15	3	3	3	3	3	2	17
16	3	2	3	3	3	3	17
17	4	4	3	4	4	4	23
18	3	3	4	3	3	4	20
19	4	4	3	4	4	3	22
20	3	4	4	4	4	4	23
21	4	4	3	3	3	4	21
22	3	4	4	4	4	4	23
23	4	4	4	3	3	3	21
24	3	4	4	4	3	3	21
25	3	3	4	4	3	4	21
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	3	3	4	22
28	4	4	4	3	3	4	22
29	4	4	4	4	3	3	22
30	4	3	3	3	4	4	21
31	4	4	3	3	4	4	22
32	3	2	3	2	3	3	16
33	2	2	2	2	2	2	12
34	4	4	3	3	4	4	22
35	4	4	3	3	4	4	22

36	4	3	3	3	4	4	21
37	2	2	2	3	3	3	15
38	2	3	3	2	4	4	18
39	3	2	2	2	3	3	15
40	4	4	3	3	4	4	22
41	3	4	3	2	3	3	18
42	3	3	4	3	4	4	21
43	3	3	3	3	4	4	20
44	4	3	3	3	4	3	20
45	3	2	2	3	3	3	16
46	3	2	3	3	3	3	17
47	3	3	2	3	3	3	17
48	3	3	3	3	3	3	18
49	2	3	3	3	2	3	16
50	4	4	2	2	2	3	17
51	4	4	2	2	2	3	17
52	3	3	3	3	3	3	18
53	4	2	3	3	3	4	19
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	2	3	3	17



Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban Responden Variabel Y

No	Kinerja Karyawan Y						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	4	3	3	19
2	3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	3	4	4	3	22
6	3	4	3	3	4	3	20
7	4	4	3	4	4	4	23
8	3	4	4	3	3	3	20
9	4	4	4	3	3	4	22
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	4	3	3	22
12	4	4	4	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	3	3	4	4	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	2	3	17
17	4	4	4	4	3	4	23
18	3	3	3	3	4	4	20
19	4	4	4	3	3	3	21
20	4	4	3	3	3	3	20
21	4	3	3	3	4	4	21
22	3	3	3	4	4	3	20
23	4	4	4	3	3	3	21
24	4	3	3	4	4	4	22
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	3	3	3	4	21
27	4	4	4	4	3	3	22
28	4	4	3	3	4	4	22
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	3	3	4	4	22
31	4	4	3	3	4	4	22
32	2	2	3	3	3	2	15
33	2	2	2	2	2	2	12
34	3	4	4	4	3	3	21
35	4	4	3	3	3	3	20

36	3	3	4	4	3	2	19
37	3	3	2	2	1	4	15
38	3	3	4	3	3	3	19
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	3	3	4	4	4	22
41	3	3	4	3	3	3	19
42	3	4	3	3	3	3	19
43	3	3	4	4	3	3	20
44	3	4	4	3	4	4	22
45	3	2	3	3	2	3	16
46	3	3	3	3	4	4	20
47	3	2	3	3	2	2	15
48	2	3	3	2	3	2	15
49	3	2	3	3	3	2	16
50	3	2	2	2	1	1	11
51	3	2	2	2	1	1	11
52	3	2	3	3	3	3	17
53	4	2	4	4	2	2	18
54	3	3	3	3	3	3	18
55	2	3	3	3	2	2	15
56	3	3	4	4	3	4	21



Lampiran 5 : Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	1	1	1	1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	25	43,9	44,6	44,6
	Wanita	31	54,4	55,4	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
Total		57	100,0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	52	91,2	92,9	92,9
	30-39	3	5,3	5,4	98,2
	40-49	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
Total		57	100,0		

Pendidikan Terakhir

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	7,0	7,1	7,1
	D3	10	17,5	17,9	25,0
	S1	42	73,7	75,0	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
Total		57	100,0		

Jabatan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	51	89,5	91,1	91,1
	admin	2	3,5	3,6	94,6
	konter	3	5,3	5,4	100,0
	Pimpinan	3	5,3	5,4	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
Total		57	100,0		

Lampiran 6

Hasil jawaban responden disiplin kerja (X1)

X1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	19,6	19,6	19,6
	S	23	41,1	41,1	60,7
	SS	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	32	57,1	57,1	58,9
	SS	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	KS	2	3,6	3,6	5,4
	S	22	39,3	39,3	44,6
	SS	31	55,4	55,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4

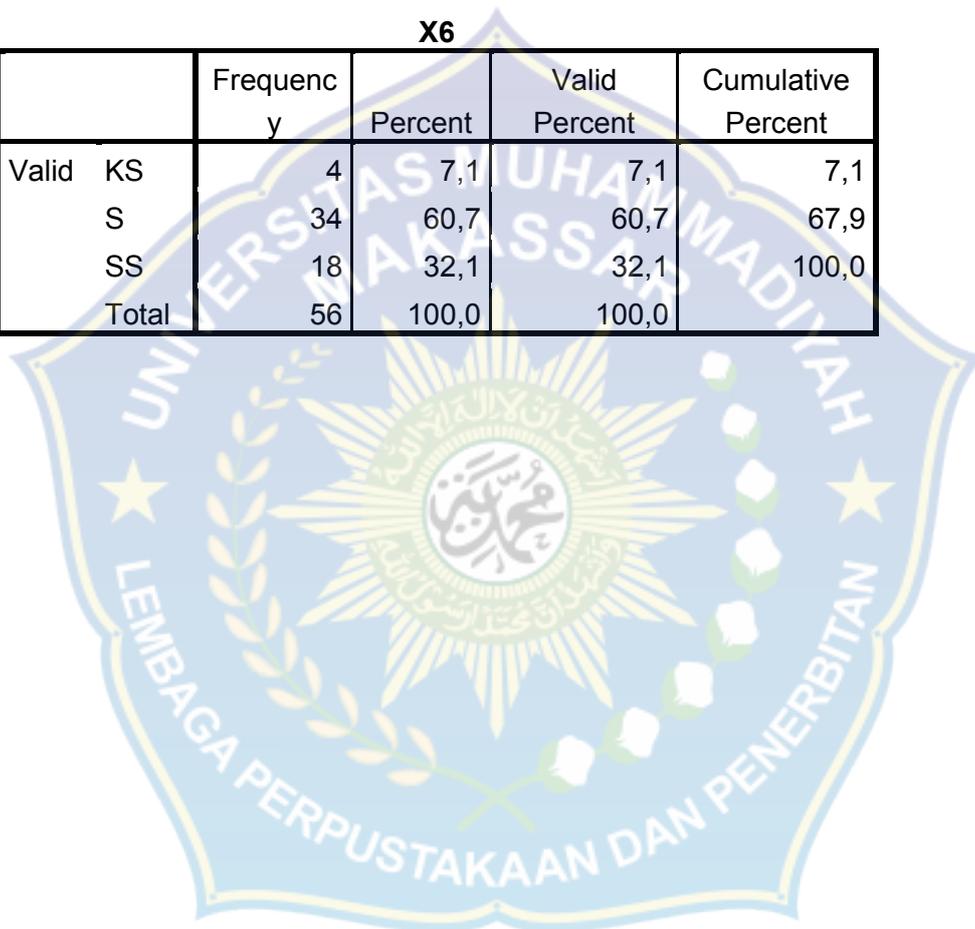
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16,1	16,1	16,1
	S	25	44,6	44,6	60,7
	SS	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	62,5	62,5	62,5
	SS	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,1	7,1	7,1
	S	34	60,7	60,7	67,9
	SS	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



Lampiran 7

Hasil jawaban responden *job description* X2**X1.1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,1	7,1	7,1
	S	23	41,1	41,1	48,2
	SS	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	14,3	14,3	14,3
	S	21	37,5	37,5	51,8
	SS	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	12,5	12,5	12,5
	S	33	58,9	58,9	71,4
	SS	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	14,3	14,3	14,3
	S	36	64,3	64,3	78,6
	SS	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,1	7,1	7,1
	S	26	46,4	46,4	53,6
	SS	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	22	39,3	39,3	42,9
	SS	32	57,1	57,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 8

Hasil jawaban responden kinerja karyawan Y

Y1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,1	7,1	7,1
	S	26	46,4	46,4	53,6
	SS	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16,1	16,1	16,1
	S	20	35,7	35,7	51,8
	SS	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,1	7,1	7,1
	S	29	51,8	51,8	58,9
	SS	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8,9	8,9	8,9
	S	31	55,4	55,4	64,3
	SS	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,4	5,4	5,4
	KS	6	10,7	10,7	16,1
	S	28	50,0	50,0	66,1
	SS	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,6	3,6	3,6
	KS	8	14,3	14,3	17,9
	S	27	48,2	48,2	66,1
	SS	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 9

Analisis Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D.KERJA, J.DESCRPTION ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,639	1,873

a. Predictors: (Constant), J.DESCRPTION, D.KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,851	2	173,925	49,596	,000 ^b
	Residual	185,864	53	3,507		
	Total	533,714	55			

a. Dependent Variable: TOTAL3

b. Predictors: (Constant), J.DESCRPTION, D.KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,373	2,162		-.635	,528
D.KERJA	,536	,190	,406	2,827	,000
J.DESCRIP TION	,514	,168	,440	3,064	,000

a. Dependent Variable: TOTAL3

Nilai Mean**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	56	12.0	24.0	19.929	2.3576
X2	56	12.0	24.0	19.964	2.6626
Y	56	11.0	23.0	19.571	3.1151
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	56	2.0	4.0	3.196	.7488
X1.2	56	2.0	4.0	3.393	.5284
X1.3	56	1.0	4.0	3.482	.6603
X1.4	56	2.0	4.0	3.232	.7133
X1.5	56	3.0	4.0	3.375	.4885
X1.6	56	2.0	4.0	3.250	.5800
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	56	2.0	4.0	3.446	.6301
X2.2	56	2.0	4.0	3.339	.7205
X2.3	56	2.0	4.0	3.161	.6260
X2.4	56	2.0	4.0	3.071	.5987
X2.5	56	2.0	4.0	3.393	.6231
X2.6	56	2.0	4.0	3.536	.5709
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	56	2.0	4.0	3.393	.6231
Y1.2	56	2.0	4.0	3.321	.7412
Y1.3	56	2.0	4.0	3.339	.6113
Y1.4	56	2.0	4.0	3.268	.6177
Y1.5	56	1.0	4.0	3.125	.8104
Y1.6	56	1.0	4.0	3.125	.7877
Valid N (listwise)	56				

BIOGRAFI PENULIS



ROMI, Lahir pada tanggal 23 Juni 1995 di Makassar dari pasangan suami istri Bapak Amir Nurdin dan Ibunda Demiyati. Penulis merupakan anak pertama dari 4 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal SD Inpres Tinggimae (lulus pada tahun 2008). Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Sungguminasa (lulus pada tahun 2011).

Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMA YAPIP Makassar Sungguminasa (lulus pada tahun 2014). Kemudian pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang insya Allah tahun ini mengantarkan penulis mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1). Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.

