

## PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SERDANG BEDAGAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Tria meisya aziti<sup>1</sup>, Mustaruddin<sup>2</sup>, Muhartri Sanjaya<sup>3</sup>, Sondang Sidabutar<sup>4</sup>, Reza Juanda<sup>5</sup>  
(Universitas Nurtanio)<sup>1</sup>  
(Universitas Efarina)<sup>2</sup>  
(Universitas Malikussaleh)<sup>5</sup>

\*Korespondensi: [triameisyaaaziti@gmail.com](mailto:triameisyaaaziti@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to find out how the influence of Job Description on Employee Performance in the Office Environment of the National Unity Agency and Politics of Serdang Bedagai Regency with Work Discipline as an Intervening Variable. The research method used is the method of qualitative data and quantitative data. While the data used is primary data. The data analysis method in this study used simple linear regression analysis for the results of hypothesis testing using simple regression analysis and the t test showed that: (1) a ttable value of 2.036 was obtained. From this description it can be seen that tcount (1.946) < ttable (2.036), likewise with a significance value of 0.60 > 0.05, it can be concluded that the first hypothesis is rejected, meaning that the job description variable (X) has no positive and significant effect on work discipline (Z), (2) a ttable value of 2.036 is obtained. it can be seen that tcount (4.411) > ttable (2.036), and a significance value of 0.00 < 0.05, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that job description (X) has a significant effect on employee performance (Y), (3) obtained ttable value of 2.036. From this description it can be seen that tcount (7.507) > ttable (2.036), and its significance value is 0.00 < 0.05, so it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that work discipline (Z) has a significant effect on employee performance (Y), (4) path analysis shows a direct effect of variable X on variable Y of 0.394. Meanwhile, the indirect effect through variable Z is  $0.325 \times 0.671 = 0.218$ . From the calculation results obtained, the indirect effect through variable Z is greater than the direct effect on variable Y. It can be seen that the direct effect of job description (X) on work discipline (Y) is greater than the indirect effect through the job description variable (X), on employee performance (Y) through work discipline (Z). This means that job description is an independent variable on the relationship between the effect of job description on employee performance and work discipline as an intervening variable.*

**Keywords:** Job Description, Work Discipline, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer. Metodi analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi Sederhana dan uji t menunjukkan bahwa: (1) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,946) < ttabel (2,036), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,60 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel job description (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z), (2) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (4,411) > ttabel (2,036), dan nilai signifikansinya

sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya job description (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), (3) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (7,507) > ttabel (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), (4) analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,394. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu  $0,325 \times 0,671 = 0,218$  dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung job description (X) terhadap disiplin kerja (Y) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui variabel job description (X), terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z). Artinya job description merupakan variabel independen terhadap hubungan pengaruh job description terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

**Kata kunci:** *Job Description, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai bisa didapatkan apabila pegawai tersebut merasa nyaman dengan kedudukannya di dalam instansi lalu merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu kinerja akan nampak dalam sikap positif Aparatur Sipil Negara terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya.

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai Penulis menemukan beberapa masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang masih rendah atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu (Promptness) dimana masih rendahnya ketepatan waktu dalam disiplin kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai. Contohnya: berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa jam kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung adalah dari pukul 08.00 s/d 16.00 WIB dengan ketentuan jam istirahat dari pukul 12.00 s/d 13.00 WIB, namun dilihat dari kenyataannya masih ditemukan beberapa pegawai yang datang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan juga pada waktu setelah jam istirahat ada beberapa pegawai yang kembali lagi ke kantor setelah jam isitrahah usai namun tidak tepat waktu.
2. Komunikasi (Communication). Komunikasi yang terjalin dengan atasan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai masih terlihat rendah. Hal ini masih dapat dilihat dari kurangnya komunikasi saat menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh

pada kualitas dan kuantitas pekerjaan di lihat berdasarkan target penyelesaian pekerjaan yang ada di kantor instansi.

Uraian Pekerjaan (Job Description) dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para aparatur. Selain itu, uraian pekerjaan juga menjelaskan tentang tata cara pelaksanaan tugas-tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013).

Uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan “apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya”. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja aparatur yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja aparatur tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain Job Description, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam suatu instansi. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja adalah peningkatan disiplin kerja aparatur sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pelayanan Prima yang harus diberikan para pegawai negeri sipil kepada masyarakat membuat tuntutan ini menjadi tanggungjawab moral tersendiri bagi para pegawai negeri sipil yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah, pelayanan yang baik akan membentuk opini publik positif terhadap kinerja yang baik dari para PNS. Hal ini tentunya harus dibarengi dengan kedisiplinan dalam bekerja dan penyesuaian terhadap pembagian bidang-bidang pekerjaan sesuai dengan fungsi serta tugas yang diemban masing-masing pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Job Description terhadap Disiplin Kerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Job Description terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Job Description terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Deskripsi Pekerjaan (Job Description)**

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013). Didalam job description akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

### **Kinerja**

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah ”performance” dalam bahasa inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 s/d selesai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Pembagian Kuesioner.

Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai yaitu sebanyak 34 orang. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 34 orang Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Isi Hasil dan Pembahasan

#### Pengujian Regresi Linier Sederhana

##### Hasil Regresi Linier Sederhana

###### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.315	4.174		1.753	.089		
Job_description_X	.504	.259	.325	1.946	.060	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Z

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Z = a + b_1X + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 7,315 + 0,504 X + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,315 menunjukkan besarnya disiplin kerja (Y1) jika job description (X) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi job description (X) (b1) sebesar 0,504 menunjukkan besarnya peranan job description (X) terhadap disiplin kerja (Z). Artinya apabila faktor job description (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi disiplin kerja (Z) meningkat sebesar 0,504 satuan.

#### Pengujian Regresi Linier Berganda

**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.595	1.874		.851	.401		
Job_description_X	.518	.118	.394	4.411	.000	.894	1.118
Disiplin_Kerja_Z	.569	.076	.671	7.507	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = -1,595 + 0,518X + 0,569Z + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar -1,595 menunjukkan besarnya kinerja pegawai (Y) jika job description (X) dan disiplin kerja (Z) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi job description (X) (b1) sebesar 0,518 menunjukkan besarnya peranan job description (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel disiplin kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor job description (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,518 satuan nilai dengan asumsi disiplin kerja (Z) konstan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (Z) (b2) sebesar 0,569 menunjukkan besarnya peranan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel job description (X) konstan. Artinya apabila faktor disiplin kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,569 satuan nilai dengan asumsi job description (X) konstan.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

**Uji Parsial (t) Persamaan 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.315	4.174		1.753	.089		
Job_description_X	.504	.259	.325	1.946	.060	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Z

**Uji Hipotesis pengaruh variabel job description (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z).**

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- b) Tolak H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,946 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 32$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (1,946)  $< t_{tabel}$  (2,036), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,60 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel job description (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z).

**Uji Parsial (t) Persamaan 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.595	1.874		.851	.401		
Job_description_X	.518	.118	.394	4.411	.000	.894	1.118
Disiplin_Kerja_Z	.569	.076	.671	7.507	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

**Uji Hipotesis pengaruh job description (X) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- b) Tolak H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,411 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 32$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (4,411)  $> t_{tabel}$  (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya job description (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji Hipotesis pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- b) Tolak H<sub>0</sub> Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,507 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 32$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7,507)  $> t_{tabel}$  (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Analisis Jalur**

**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Job Description (X)	0,394	0,325	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Disiplin Kerja (Z)	0,671	-	0,218	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

Dalam uji analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung job description (X) terhadap disiplin kerja (Y) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui variabel job description (X), terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z). Artinya job description merupakan variabel independen terhadap hubungan pengaruh job description terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hal yang diajukan menyatakan bahwa : Dari tabel 4.14 diperoleh nilai thitung sebesar 1,946 Dengan  $\alpha = 5\%$ , ttabel (5%; n-k = 32) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,946) < ttabel (2,036), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,60 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel job description (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z).
2. Dari tabel 4.15 diperoleh nilai thitung sebesar 4,411 Dengan  $\alpha = 5\%$ , ttabel (5%; n-k = 32) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (4,411) > ttabel (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya job description (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Dari tabel 4.15 diperoleh nilai thitung sebesar 7,507 Dengan  $\alpha = 5\%$ , ttabel (5%; n-k = 32) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (7,507) > ttabel (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Pada gambar 4.3 analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,394. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu  $0,325 \times 0,671 = 0,218$  dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. Berdasarkan analisis jalur semua variabel memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat di terima sebagai variabel intervening.

**Saran**



Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian misalkan di cakupan pemerintah provinsi ataupun nasional di seluruh Indonesia.
3. Diharapkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai untuk selalu menjaga disiplin kerja para pegawainya, dan penelitian ini hendaknya dapat menjadi strategi atau sebagai bahan pertimbangan agar Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai memperhatikan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai, tetap menjaga disiplin kerja yang baik dan job description. Hal ini agar kinerja pegawai meningkat.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serdang Bedagai dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi job description dan disiplin kerja sehingga instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Buchari Alma. 2011. “Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa “. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Chien, P. M. ; Cornwell, T.B.; dan Pappu, R. (2011). “Sponsorship Portfolio as a Brand-Image Creation Strategy “. *Journal Of Bussiness Research*. Vol. 64, pp.142-149.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS” Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, dan Keller. 2012. “Manajemen Pemasaran”. Edisi 12. Jakarta : Erlangga
- Keller, Kevin L. 2013. “ Strategic Brand Management ; Building, Measuring, and Managing Brand Equity”. Fourth Edition Harlow, English : Pearson Education Inc.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, (2014), “Principles of Marketing”, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran . Erlangga.Jakarta
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2013. “Metode Penelitian”. Ghalia Indonesia. Bogor
- Sugiyono. 2012. “ Metodologi Penelitian Bisnis”, Cetakan 16. Alfabeta. Bandung
2013. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Alfabeta.CV. Bandung:

- Suryana. 2013. "Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: SALEMBA EMPAT."
- Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebs.v2i5.410>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES "SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT" TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS'ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud et all (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah Vol.16 No.3 Oktober 2021*. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International*

Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS), 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i5.410>  
Mahfud et all (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Tria meisyaziti, Mustaruddin, Muhartri Sanjaya, Sondang Sidabutar, Reza Juanda

---

