

## PENGARUH *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>, Nurmala<sup>5</sup>.  
Universitas Efarina<sup>1</sup>  
Universitas Langlang Buana<sup>3</sup>

\*Korespondensi: [efrina.syafrina1988@gmail.com](mailto:efrina.syafrina1988@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 Pematang Siantar City 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 x 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 with work discipline not 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 Kota Pematang Siantar 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  $t_{tabel}$  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), (2) 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), (3) 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), (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 dengan disiplin kerja tidak 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 Kota Pematang Siantar. Contohnya: berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa jam kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematang Siantar 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.

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

2. Komunikasi (*Communication*). Komunikasi yang terjalin dengan atasan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematang Siantar 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).

**Tabel  
Kinerja Pegawai**

<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>SASARAN PROGRAM</b>	<b>TARGET</b>	<b>PENYESUAIAN KINERJA</b>
Terpenuhinya Pelayanan Administrasi	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Tahun	Diselesaikan selama 1 tahun hanya sekitar 89%
Meningkatnya kualitas PNS	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Tahun	Tercapai dalam satu tahun di 2019
Pengendalian Pertumbuhan Penduduk	Program Keluarga Berencana	1 Tahun	Hanya 65 % di tahun 2019 selama satu tahun
Terserasikannya Kebijakan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan	Program Keresasian Kebikan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan	1 Tahun	Program kerja yang hanya mencapai 70% dalam tahun 2019.

Sumber : Kantor badan kesatuan bangsa dan politik

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.

Di lingkungan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematang Siantar terlihat sudah menerapkan sistem pembagian kerja yang cukup baik, dengan jumlah PNS yang cukup memadai membuat semua tugas kerja yang sudah dibagi dengan masing-masing standart operasional prosedurnya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Namun tingkat kedisiplinan para PNS di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematang Siantar masih terlihat buruk, hal ini menjadi suatu hal yang akan menghambat peningkatan kinerja dari para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pematang Siantar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***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.” Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

### **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). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performancemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

## **METODE**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

#### **1. Kuesioner**

Angket atau kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Suroyo anwar 2009:168.). Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

**Tabel  
Bobot Penilaian**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor Positif</b>
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang- Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

**Sumber : Sugiyono (2012:94)**

## **2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2015:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

## **3. Studi Pustaka**

Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

## **Jenis Dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

**2. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2012:193) jenis data di bagi menjadi dua yaitu :

- a. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain maupun lewat dokumen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Isi Hasil dan Pembahasan**

**1. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- a) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- b) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} > - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 34 orang responden, maka  $df = 34 - k = 32$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,338 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Validitas**

<b>Job Description (X)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,504	0,338	Valid
2	0,561	0,338	Valid
3	0,671	0,338	Valid
4	0,519	0,338	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,714	0,338	Valid
2	0,399	0,338	Valid

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

3	0,526	0,338	Valid
4	0,690	0,338	Valid
<b>Disiplin Kerja (Z)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,877	0,338	Valid
2	0,625	0,338	Valid
3	0,668	0,338	Valid
4	0,622	0,338	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Tabel menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel *job description* (X), kinerja pegawai (Y) maupun disiplin kerja (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
<i>Job Description</i> (X)	0,621	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,716	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,772	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2020)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

## Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

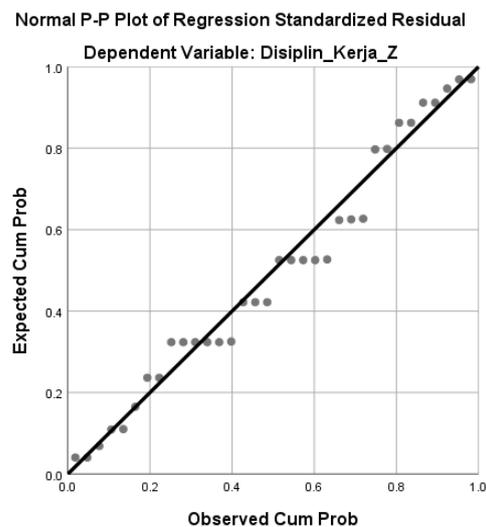
Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

### Uji Normalitas

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25,00 sebagai berikut :

**Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90715099
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.086

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.588 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.371
	Upper Bound	.806

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Based on 34 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dari *output* dalam tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,588. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *Glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.941	1.767		1.098	.280
	Job_Description_X	-.055	.110	-.088	-.497	.623

### Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan *job description* (X) terhadap disiplin kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

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) ( $b_1$ ) 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.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap disiplin kerja (Z).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut;

**Tabel Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.325 <sup>a</sup>	.106	.078	1.937	1.845

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

- a. Predictors: (Constant), Job\_Description\_X
  - b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Z
- Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,078 atau 7,8%. Hal ini menunjukkan jika *job description* (X) dapat menjelaskan disiplin kerja (Z) sebesar 7,8%, sisanya sebesar 92,2% (100% - 07,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

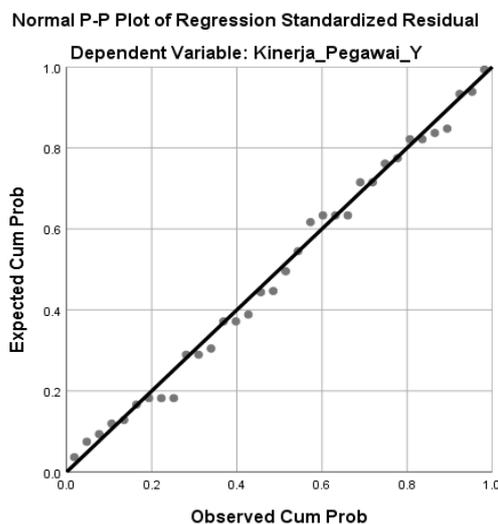
### Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik.

Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25,00 sebagai berikut :

**Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.80502774	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.090	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.941 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.837
		Upper Bound	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 34 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,941. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *job description* (X) sebesar 0,894, disiplin kerja (Z) sebesar 0,894 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari *job description* (X) sebesar 1,118, disiplin kerja (Y1) sebesar 1,118 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.853	1.056		.808	.425
	Job_Description_X	-.012	.066	-.034	-.180	.858
	Disiplin_Kerja_Z	.000	.043	-.002	-.011	.992

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Pengujian Regresi Linier Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan *job description* (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

1	(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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

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) ( $b_1$ ) 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) ( $b_2$ ) 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.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap disiplin kerja (Z).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.764	.831	1.757

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja\_Z, Job\_description\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja (Z) dan *job description* (X) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 76,4%, sisanya sebesar 23,6% (100% - 76,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel berikut ini :

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

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  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

b) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.16 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). penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka 2020 Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud.

**Tabel Uji Parsial (t) Persamaan 2**

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

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

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

b) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 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). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Farida Mustikawati, Indra Kurniawan (2014) Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Security* Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik.

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

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

b) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 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). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prastika Meilany 2015 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).

**1. Analisis Jalur**

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan

dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut:

**Tabel Nilai Standardized Coefficients Persamaan I  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.315	4.174	
Job_description_X	.504	.259	.325

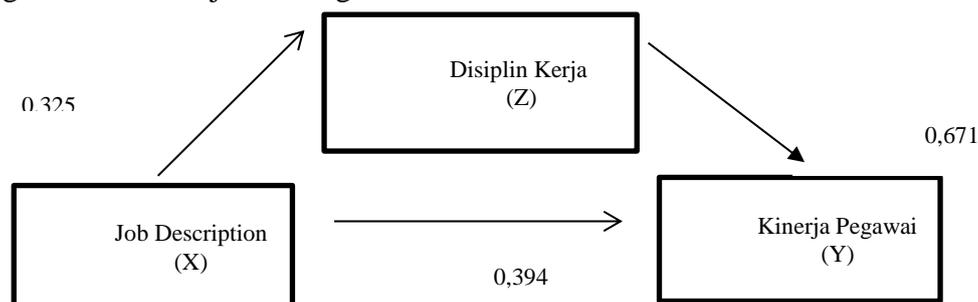
a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja\_Z

**Tabel Nilai Standardized Coefficients Persamaan II  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.595	1.874	
Job_description_X	.518	.118	.394
Disiplin_Kerja_Y1	.569	.076	.671

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



**Gambar Analisis Jalur**

Pada gambar 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. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

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

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2020)

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 tidak 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  $t_{hitung}$  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 terhadap disiplin kerja (Z).
2. Dari tabel 4.15 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).
3. Dari tabel 4.15 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).
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 tolak yaitu variabel disiplin kerja tidak sebagai variabel intervening.

### **Saran dan Ucapan Terimakasih (jika ada)**

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**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Ardhana et al, 2012, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta, Penerbitan PT. Graha Ilmu.
- Amstrong, M. (2009). “ *Amstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*, 11th Edition. Londonn: Kogan Page.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.

- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Human Resources Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Gomes, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. 2013. *“Metode Penelitian”*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta
- 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.”*

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK KOTA PEMATANG SIANTAR DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Efrin Syafrina<sup>1</sup>, Sondang Sidabutar<sup>2</sup>, Leni Herdiani<sup>3</sup>, Eka Sihombing<sup>4</sup>,  
Nurmala<sup>5</sup>

---



Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga