

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Silviana Fransiska¹, Yuni Andri Ekawati², Winda Wardhani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah

silvianafransiskaa98@gmail.com , yunindr@gmail.com, windawardhani69@gmail.com

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan uraian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dan sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang melibatkan beberapa pengujian seperti analisis reliabilitas, uji deviasi asumsi klasik, dan regresi linier. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah menggunakan SPSS 20 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,039 + 0,268 X_1 + 0,617 X_2 + e$. Secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,138 > 1,994$). Variabel deskripsi pekerjaan (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,121 > 1,994$). Secara simultan variabel disiplin kerja (X_1) dan deskripsi pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima, dibuktikan dengan nilai F-value $>$ F-tabel ($29,874 > 3,13$). Variabel disiplin kerja (X_1) dan deskripsi pekerjaan (X_2) memberikan kontribusi sebesar 46,4% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis menyarankan agar pegawai lebih meningkatkan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Tugas yang diberikan hendaknya dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Peneliti selanjutnya didorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Kinerja

ABSTRACTS- *This research aims to determine whether work discipline and job description have a significant impact on employee performance at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province and to what extent these factors influence it. The method used in this research is quantitative, involving several tests such as reliability analysis, classical assumption deviation tests, and linear regression. Based on the results of the primary data regression processed using SPSS 20, the following multiple linear regression equation was obtained: $Y = 5.039 + 0.268 X_1 + 0.617 X_2 + e$. Partially, the work discipline variable (X_1) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the t-value $>$ t-table ($2.138 > 1.994$). The job description variable (X_2) also significantly affects employee performance, as shown by the t-value $>$ t-table ($5.121 > 1.994$). Simultaneously, the work discipline (X_1) and job description (X_2) variables have a significant impact on employee performance, meaning the hypothesis in this research is accepted, as evidenced by the F-value $>$ F-table ($29.874 > 3.13$). The work discipline (X_1) and job description (X_2) variables contribute 46.4% to the employee performance variable, while the*

remaining 53.6% is influenced by other variables not examined in this study. Based on these conclusions, the author suggests that employees should further enhance the work discipline established by the institution. Tasks assigned should be carried out according to each employee's respective duties and responsibilities. Future researchers are encouraged to conduct more in-depth studies on the impact of work discipline and job description on performance.

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

PENDAHULUAN

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya diukur dari kehadirannya, tetapi juga dari bagaimana mereka bersikap saat melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang pegawai yang disiplin tidak menunda pekerjaannya dan selalu berupaya menyelesaikannya tepat waktu, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasannya.

Lebih dari itu, disiplin kerja terlihat dari kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Mereka menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan memastikan setiap detail tugas diselesaikan dengan cermat dan teliti. Pegawai yang disiplin juga mampu mengatur waktu dengan baik, membagi fokus di antara berbagai tugas, dan menjaga kualitas kerja meskipun dalam situasi yang mendesak atau penuh tekanan.

Selain itu, pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi seringkali menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya menunggu instruksi dari atasan tetapi juga proaktif dalam mencari solusi terhadap masalah yang muncul dan berusaha meningkatkan efisiensi serta efektivitas pekerjaan. Disiplin semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Menurut Hasibuan (2017:193), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Peraturan ini mencakup absensi, keterlambatan masuk kerja, serta pulang lebih awal dari jam kerja. Oleh karena itu, sikap indiscipliner ini perlu ditangani dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang menganggap bahwa disiplin berarti pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu. Pendapat tersebut hanya mencakup salah satu aspek yang diharapkan oleh organisasi. Disiplin juga mencakup perilaku yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Aturan ini meliputi kehadiran, keterlambatan, serta kepulangan lebih awal. Sikap tidak disiplin ini harus ditangani dengan serius oleh manajemen. Sering kali, disiplin hanya diartikan sebagai kehadiran tepat waktu dan kepulangan sesuai jadwal. Namun, pandangan ini hanya sebagian dari harapan organisasi. Disiplin kerja sebenarnya mencakup perilaku yang tercantum dalam aturan tertulis maupun yang tidak tertulis, seperti etika kerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur internal.

Lebih lanjut, disiplin kerja tidak hanya soal mematuhi jam kerja tetapi juga bagaimana seorang pegawai menjalankan tugas dengan dedikasi dan integritas. Seorang pegawai yang disiplin adalah mereka yang tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga mematuhi standar kerja, menjaga etika profesional, dan menunjukkan sikap tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Kedisiplinan ini mencakup kepatuhan terhadap aturan formal perusahaan serta norma-norma sosial yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan fondasi penting bagi efektivitas organisasi. Ini tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap aturan dasar seperti kehadiran dan jam kerja tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Seorang pegawai yang disiplin akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan dan target organisasi secara keseluruhan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik pada pegawai akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Terry (dalam Sutrisno, 2019:87) menyatakan bahwa disiplin adalah alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, diperlukan disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan seperti hukuman, karena sebenarnya hukuman adalah alat terakhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86), disiplin mencerminkan kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin yang baik di kalangan pegawai mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang merosot justru menghambat dan memperlambat pencapaian tersebut. Sebaliknya, menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019:87), disiplin berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai. Untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan berjalan dengan lancar, diperlukan disiplin yang kuat. Terry berpendapat bahwa disiplin tidak seharusnya hanya diidentikkan dengan hal-hal negatif seperti hukuman, karena hukuman seharusnya menjadi upaya terakhir dalam penegakan disiplin.

Lebih jauh, Singodimedjo menekankan bahwa disiplin yang baik bukan hanya tentang kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga mencakup sikap proaktif dan kesadaran diri dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin tidak hanya mengikuti aturan, tetapi juga berinisiatif untuk bekerja dengan efisien dan efektif, mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Disiplin yang merosot, sebaliknya, sering kali berakar pada kurangnya motivasi dan komitmen, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan menghambat kemajuan organisasi.

Sementara itu, Terry mengusulkan bahwa disiplin harus dipandang sebagai bagian integral dari budaya organisasi yang positif. Disiplin yang efektif adalah hasil dari pendekatan yang seimbang antara penegakan aturan dan pemberian motivasi. Hukuman memang memiliki tempat dalam sistem disiplin, tetapi seharusnya digunakan sebagai langkah terakhir setelah pendekatan-pendekatan lain seperti pembinaan, pelatihan, dan penghargaan telah dilakukan. Dengan demikian, disiplin bukan hanya tentang penegakan aturan, tetapi juga tentang membangun kesadaran dan tanggung jawab individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, pandangan kedua ahli tersebut menekankan pentingnya disiplin sebagai kunci untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, sementara disiplin yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa disiplin diterapkan dengan cara yang adil dan konstruktif,

sehingga pegawai merasa termotivasi untuk mematuhi peraturan tanpa merasa tertekan oleh ancaman hukuman.

Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) adalah perincian tentang pekerjaan, jabatan, dan tanggung jawab seorang pekerja. Menurut Wikipedia, Deskripsi Pekerjaan adalah pedoman yang dibuat oleh perusahaan untuk membantu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan adalah panduan dalam bentuk dokumen yang berguna bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, serta membantu atasan dalam membagi jabatan dan posisi setiap karyawan.

Menurut Mondy & Martocchio (2016), Job Description adalah penjabaran rinci tentang pekerjaan sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan. Job Description harus disesuaikan dengan posisi karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam memantau perkembangan karyawan selama mereka bekerja. Sementara itu, Moekijat (2010) menyatakan bahwa gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan dengan tanggung jawab masing-masing jabatan juga disebut sebagai Job Description.

Mondy & Martocchio (2016) menggambarkan Job Description sebagai perincian yang jelas dan spesifik mengenai tugas-tugas yang terkait dengan suatu jabatan tertentu. Dokumen ini dirancang untuk mencerminkan posisi karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan manajemen untuk secara efektif memonitor dan mengevaluasi kinerja serta perkembangan karyawan. Job Description berfungsi sebagai alat penting dalam manajemen sumber daya manusia, memastikan bahwa setiap individu memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas.

Menurut Moekijat (2010), Job Description adalah dokumen yang menyajikan gambaran jabatan secara singkat, jelas, dan rinci, berfokus pada tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan tersebut. Dokumen ini tidak hanya membantu karyawan dalam memahami peran mereka tetapi juga memfasilitasi proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan. Dengan memiliki Job Description yang terstruktur, perusahaan dapat lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menetapkan

sasaran kinerja, dan memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Job Description yang efektif mencakup berbagai elemen penting seperti tujuan jabatan, tanggung jawab utama, kualifikasi yang diperlukan, serta hubungan kerja dengan posisi lainnya. Dengan informasi yang terperinci ini, baik karyawan maupun manajemen memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, Job Description juga berfungsi sebagai dasar untuk penilaian kinerja, membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan, serta mendukung keputusan terkait promosi dan peningkatan karier.

Dalam konteks yang lebih luas, Job Description memainkan peran krusial dalam menciptakan struktur organisasi yang efisien dan produktif. Dokumen ini memastikan bahwa setiap peran dalam perusahaan memiliki definisi yang jelas, yang pada akhirnya mendukung koordinasi dan kolaborasi antar tim. Dengan demikian, Job Description tidak hanya penting untuk manajemen karyawan secara individu tetapi juga untuk keselarasan operasional dan strategi keseluruhan perusahaan.

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Namun, kenyataannya banyak organisasi yang kurang atau bahkan tidak memiliki informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203), kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil dari tugas-tugas tertentu. Kinerja perusahaan mencakup tingkat pencapaian hasil yang diraih dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Informasi mengenai kinerja organisasi sangatlah penting, karena digunakan untuk mengevaluasi apakah proses yang

dilakukan organisasi sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi yang kurang atau bahkan tidak memiliki informasi yang memadai tentang kinerja internal mereka.

Hasibuan menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator keberhasilan individu dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Begitu pula, Simanjuntak memandang kinerja sebagai ukuran pencapaian dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja menjadi tolak ukur utama untuk menilai seberapa efektif organisasi tersebut dalam mencapai tujuan strategisnya. Evaluasi kinerja tidak hanya membantu dalam memahami keberhasilan saat ini, tetapi juga dalam merencanakan perbaikan di masa depan.

Informasi kinerja organisasi berfungsi sebagai alat evaluasi yang penting untuk menilai apakah proses dan aktivitas yang dilakukan selama ini sudah berjalan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini membantu manajemen untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan dan memastikan bahwa semua anggota organisasi bekerja menuju tujuan yang sama. Tanpa informasi kinerja yang akurat, organisasi berisiko kehilangan arah dan tidak mampu melakukan perbaikan yang diperlukan.

Sayangnya, banyak organisasi masih kurang dalam hal pengelolaan dan pemanfaatan informasi kinerja. Beberapa bahkan tidak memiliki sistem yang efektif untuk mengumpulkan dan menganalisis data kinerja. Hal ini dapat menyebabkan keputusan yang kurang tepat dan menghambat kemampuan organisasi untuk tumbuh dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif dan memastikan bahwa data yang diperoleh digunakan secara efektif untuk perencanaan dan pengambilan keputusan strategis.

Berdasarkan observasi awal pada bagian SDM Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, ditemukan beberapa kendala terkait disiplin kerja dan job description pegawai. Beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain adanya pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja, pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), serta pegawai yang memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menilai pengaruh signifikan secara parsial dari disiplin kerja dan job description terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh signifikan secara simultan dari disiplin kerja dan job description terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh signifikan dari disiplin kerja dan job description terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Wiliem Iskandar No. 9, Medan, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di dinas tersebut, sedangkan objek penelitian terfokus pada variabel utama: disiplin kerja (X1), job description (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini merupakan penelitian pertama bagi penulis, yang direncanakan berlangsung selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2023.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 91 orang. Sampel penelitian dipilih karena jumlah populasi yang besar, yaitu 72 orang, menggunakan teknik sampel aksidental. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh 78 responden, sedangkan data sekunder bersumber dari penelitian terdahulu, jurnal, website, dan studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi langsung, wawancara, pengisian kuesioner dengan skala Likert sebagai alat pengukuran, dan studi kepustakaan. Observasi langsung dilakukan untuk memastikan validitas data dari lapangan terkait dengan kedisiplinan dan pelaksanaan tugas pegawai. Wawancara juga dilakukan dengan beberapa aparatur desa terkait untuk mendapatkan data yang lebih mendalam.

Studi kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendukung dan menguatkan data yang terkumpul. Semua teknik ini diarahkan untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan untuk analisis dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan job description terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan mencakup beberapa metode statistik sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha): Digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Ini akan membantu menentukan seberapa konsisten pengukuran yang dilakukan jika diulang kembali.
2. Uji Validitas (Korelasi Pearson): Digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen pengukuran. Validitas tinggi menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan.
3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik (untuk Regresi Linier Berganda):
 - a. Uji Multikolinieritas: Untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antara variabel independen.
 - b. Uji Autokorelasi: Untuk memeriksa apakah ada korelasi antara kesalahan model regresi pada waktu yang berbeda.
 - c. Uji Heteroskedastisitas: Untuk mengevaluasi apakah varian kesalahan dalam model regresi tidak konstan.
 - d. Uji Normalitas: Untuk memeriksa distribusi variabel bebas dan terikat apakah mendekati normal.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dependen (kinerja pegawai) dengan dua atau lebih variabel independen (disiplin kerja dan job description).
 - a. Uji t: Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
 - b. Uji F: Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

- c. Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Dengan menggunakan berbagai teknik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja, job description, dan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Analisis data yang cermat akan membantu dalam menarik kesimpulan yang akurat dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
<20 tahun	17	23,6
21-29 tahun	24	33,3
30-39 tahun	21	29,2
40-49 tahun	10	13,9
Total	72	100

Dari tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa sebagian besar dari responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, mencakup 24 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi subjek penelitian berada dalam kelompok usia produktif yang relatif muda. Data ini mengindikasikan bahwa penelitian ini melibatkan sejumlah besar pegawai yang berada pada fase awal karir mereka.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	55	76,4
Perempuan	17	23,6
Total	72	100,0

Dari hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, jumlahnya mencapai 55 orang (76,4%). Hal ini menunjukkan dominasi laki-laki di antara pegawai yang menjadi subjek penelitian ini. Data ini mengindikasikan bahwa komposisi gender dalam penelitian ini lebih banyak diisi oleh laki-laki daripada perempuan.

Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	28	38,9
Strata 1	32	44,4
Strata 2	12	16,7
Total	72	100,0

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1, jumlahnya mencapai 32 orang (44,4%). Hal ini menunjukkan dominasi pegawai yang telah menempuh pendidikan tinggi di antara subjek penelitian ini. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi bagian dari penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi, yaitu setingkat pendidikan Strata 1.

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-5 tahun	50	69,4
6-10 tahun	22	30,6
11-15 tahun	0	0,0
Total	72	100,0

Dari hasil tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 0-5 tahun, jumlahnya mencapai 50 orang (69,4%). Hal ini menunjukkan dominasi pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup dalam penelitian ini. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sudah memiliki pengalaman kerja yang

signifikan dalam organisasi, dengan mayoritas di antaranya telah bekerja antara 0 hingga 5 tahun.

Reliability Analysis

Reliability Analysis bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian menghasilkan data yang baik dan konsisten. Analisis ini terdiri dari dua uji penting: uji validitas dan uji reliabilitas, yang diterapkan pada alat penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner. Validitas mengacu pada sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten kuesioner dalam mengukur fenomena yang sama jika diulang penggunaannya.

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan metode analisis item, di mana setiap pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan skor total dari seluruh butir pertanyaan. Ini dilakukan untuk setiap variabel yang diuji, dengan total 10 pertanyaan dalam setiap variabel. Metode ini membantu mengevaluasi seberapa baik setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mewakili konstruk atau variabel yang diukur, serta mengukur konsistensi skala yang digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_1	38.1806	14.347	.434	.754
Disiplin_Kerja_2	38.1806	14.347	.434	.754
Disiplin_Kerja_3	38.3333	14.535	.374	.761
Disiplin_Kerja_4	38.0694	14.263	.415	.756
Disiplin_Kerja_5	38.4583	14.646	.416	.756
Disiplin_Kerja_6	38.3056	13.314	.575	.734
Disiplin_Kerja_7	38.2917	13.674	.463	.749
Disiplin_Kerja_8	38.4167	13.880	.443	.752
Disiplin_Kerja_9	38.2500	14.669	.263	.779
Disiplin_Kerja_10	38.0139	13.394	.592	.732

Dari hasil output SPSS yang tercantum dalam Tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai validitas dapat dilihat dari kolom Corrected Item-Total Correlation. Hal ini mengindikasikan seberapa kuat korelasi antara skor setiap pertanyaan dengan skor total

pada respons yang dikumpulkan dari responden. Uji validitas dilakukan terhadap sepuluh pernyataan yang mewakili variabel bebas disiplin kerja. Semua nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,231. Ini menegaskan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mengenai disiplin kerja dapat dianggap valid atau sah, karena mampu secara efektif mengukur aspek-aspek yang relevan dengan konstruk disiplin kerja dalam konteks penelitian ini.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Job_Description_1	38.8194	15.981	.437	.806
Job_Description_2	38.8194	15.080	.589	.791
Job_Description_3	38.7778	15.612	.463	.804
Job_Description_4	38.7222	14.710	.539	.795
Job_Description_5	38.9722	15.633	.457	.804
Job_Description_6	38.9722	16.225	.393	.810
Job_Description_7	38.8194	14.122	.649	.782
Job_Description_8	38.9167	15.993	.399	.810
Job_Description_9	39.0417	13.843	.513	.802
Job_Description_10	38.6389	14.600	.559	.793

Dalam analisis data yang tercatat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada Tabel di atas, tergambar nilai korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dari jawaban yang diberikan oleh responden. Hasil uji validitas terhadap sepuluh pernyataan yang menggambarkan variabel bebas *job description* menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 0,231. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner terkait *job description* dianggap valid atau sah, karena mampu secara konsisten mengukur aspek-aspek yang relevan dengan konstruk *job description* dalam konteks penelitian ini.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	38.7083	20.238	.642	.886
Kinerja_2	38.7083	20.210	.622	.887
Kinerja_3	38.8611	19.868	.623	.887
Kinerja_4	38.6111	19.509	.708	.881
Kinerja_5	38.9861	20.831	.628	.887
Kinerja_6	39.0000	20.789	.651	.886
Kinerja_7	38.5972	19.033	.820	.874
Kinerja_8	38.8194	20.911	.472	.897
Kinerja_9	38.8611	19.417	.588	.892
Kinerja_10	38.4722	19.605	.723	.881

Dalam Tabel di atas, hasil output SPSS menunjukkan nilai validitas yang tercatat dalam kolom Corrected Item-Total Correlation, yang mengindikasikan korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total dari jawaban yang diberikan oleh responden. Hasil uji validitas terhadap sepuluh pernyataan yang menggambarkan variabel terikat kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 0,231. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner terkait kinerja pegawai dianggap valid atau sah, karena mampu dengan baik mengukur aspek-aspek yang relevan terkait dengan konstruk kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Dari Tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X1), *job description* (X2), dan kinerja (Y) menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihitung untuk setiap

variabel. *Cronbach's Alpha* merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner atau alat ukur dalam penelitian. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, hasil uji reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, job description, dan kinerja pegawai memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel-variabel tersebut secara reliabel, sehingga hasil analisis dan interpretasi data dapat dipercaya dalam menguji hipotesis penelitian.

Frekuensi Jawaban Responden

1) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Tingkat kehadiran saya tinggi.	0,0	0,0	11,1	45,8	43,1	72	100%
2	Saya tidak hadir jika ada halangan yang sangat mendesak.	0,0	0,0	11,1	45,8	43,1	72	100%
3	Jika tidak hadir saya selalu memberi tahu pimpinan.	0,0	2,8	8,3	58,3	43,1	72	100%
4	Saya masuk kerja selalu tepat waktu.	0,0	0,0	12,5	31,9	55,6	72	100%
5	Saya pulang kerja selalu tepat waktu.	0,0	2,8	8,3	70,8	18,1	72	100%
6	Pekerjaan saya selalu selesai sesuai waktu yang ditentukan.	0,0	2,8	11,1	50,0	36,1	72	100%
7	Saya selalu memakai atribut pimpinan ketika bekerja.	0,0	2,8	13,9	43,1	40,3	72	100%
8	Saya tidak pernah diberi sanksi terkait dengan pemakaian atribut pimpinan.	0,0	5,6	8,3	58,3	27,8	72	100%
9	Fasilitas kantor saya pakai dengan hati-hati.	0,0	2,8	15,3	36,1	45,8	72	100%
10	Fasilitas kantor digunakan sesuai dengan prosedur pimpinan.	0,0	1,4	8,3	30,6	59,7	72	100%

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai tingkat disiplin kerja responden. Hampir separuh dari seluruh responden, yakni sebesar 45,8%, mengaku tidak hadir jika ada halangan yang sangat mendesak. Lebih dari setengah responden, sekitar 58,3%, selalu memberitahu pimpinan jika tidak dapat hadir. Adanya kepatuhan terhadap jam masuk terlihat dari 55,6% responden yang masuk kerja selalu tepat waktu, sementara 70,8% dari mereka pulang kerja tepat waktu. Meskipun demikian, hanya separuh responden, yakni 50,0%, mengklaim bahwa pekerjaan mereka selalu selesai sesuai waktu yang ditentukan. Mengenai penggunaan atribut pimpinan, hanya 43,1% responden yang selalu memakainya saat bekerja, sementara mayoritas, sekitar 58,3%, tidak pernah dikenai

sanksi terkait pemakaian atribut ini. Selain itu, sebanyak 45,8% responden menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati, dan sekitar 59,7% dari mereka mengikuti prosedur penggunaan fasilitas kantor sesuai dengan arahan pimpinan. Data ini memberikan gambaran tentang praktik disiplin kerja di lingkungan kerja yang bersangkutan, menunjukkan variasi dalam implementasi kebijakan dan norma-norma kerja di tempat tersebut.

2) Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Job Description* (X₂)

No	Pernyataan	Skala					Frekuensi	Persentase
		1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS		
1	Prosedur pelayanan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara cepat dan tepat.	0,0	0,0	5,6	54,2	40,3	72	100%
2	Kegiatan administrasi yang rapi dan teratur.	0,0	0,0	8,3	48,6	43,1	72	100%
3	Pegawai yang berjaga memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai kebutuhan atlit dan masyarakat.	0,0	1,4	4,2	48,6	45,8	72	100%
4	Pegawai menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.	0,0	1,4	11,1	29,2	58,3	72	100%
5	Pegawai memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan atlit dan masyarakat.	0,0	2,8	4,2	63,9	29,2	72	100%
6	Pegawai yang melanggar prosedur akan dikenakan sanksi berupa SP.	0,0	1,4	4,2	68,1	26,4	72	100%
7	Prosedur penyampaian informasi jelas dan mudah di mengerti.	0,0	0,0	16,7	31,9	51,4	72	100%
8	Pegawai selalu ada sesuai dengan jadwal.	0,0	1,4	5,6	59,7	33,3	72	100%
9	Pihak manajemen catatan kecil setiap pekerjaan yang ingin diselesaikan.	0,0	9,7	9,7	38,9	41,7	72	100%
10	Pihak manajemen selalu meletakkan aturan-aturan di setiap ruangan sesuai	0,0	1,4	11,1	20,8	66,7	72	100%

dengan tupoksi kerja.							
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil yang tertera dalam Tabel di atas, dapat dilihat beberapa aspek terkait pelayanan dan disiplin kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Sebanyak 54,2% responden menyatakan bahwa prosedur pelayanan di tempat tersebut dianggap cepat dan tepat. Meskipun demikian, hanya 48,6% dari mereka yang merasa kegiatan administrasi dijalankan dengan rapi dan teratur. Pelayanan langsung kepada atlet dan masyarakat juga mendapat sorotan, di mana 48,6% responden menyatakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang berjaga. Sekitar 58,3% responden menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, sementara 63,9% merasa bahwa tanggapan terhadap keluhan dari atlet dan masyarakat dilakukan dengan cepat dan baik.

Terkait dengan penegakan disiplin, sebanyak 68,1% responden setuju bahwa pegawai yang melanggar prosedur akan dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan (SP). Proses penyampaian informasi juga dinilai baik, dengan 51,4% responden menyatakan bahwa prosedur penyampaian informasi di Dinas ini jelas dan mudah dimengerti. Kehadiran pegawai juga terpantau dengan baik, di mana 59,7% dari mereka mengindikasikan bahwa pegawai selalu hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Namun demikian, manajemen catatan pekerjaan masih membutuhkan perhatian lebih lanjut, dengan hanya 41,7% responden yang merasa bahwa pihak manajemen mencatat setiap pekerjaan yang akan diselesaikan dengan baik. Di sisi lain, pihak manajemen dinilai cukup baik dalam meletakkan aturan-aturan di setiap ruangan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerja (tupoksi), dengan 66,7% responden menganggap hal ini dilakukan dengan baik. Data ini memberikan gambaran tentang keadaan pelayanan dan kedisiplinan di lingkungan kerja tersebut, mencerminkan berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

3) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frekuensi	Persentasi
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Hasil kerja saya baik secara mutu/kualitas.	0,0	0,0	9,7	44,4	45,8	72	100%

2	Hasil kerja saya baik secara kuantitas.	0,0	0,0	11,1	41,	47,2	72	100%
3	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.	0,0	4,2	5,6	55,6	34,7	72	100%
4	Hubungan kerja saya baik dengan sesama pekerja maupun atasan.	0,0	0,0	12,5	29,2	58,3	72	100%
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,0	1,4	8,3	70,8	19,4	72	100%
6	Secara psikologis saya termasuk memiliki kemampuan/skill yang baik.	0,0	1,4	8,3	72,2	18,1	72	100%
7	Saya memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja.	0,0	0,0	11,1	30,6	58,3	72	100%
8	Saya memiliki sikap mental yang baik.	0,0	2,8	6,9	52,8	37,5	72	100%
9	Saya memiliki motivasi yang kuat ketika bekerja.	0,0	4,2	13,9	38,9	43,1	72	100%
10	Saya mampu mengerjakan tugas saya sesuai target.	0,0	1,4	6,9	22,2	69,4	72	100%

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek kinerja pegawai. Sebanyak 45,8% responden menyatakan bahwa hasil kerja mereka dinilai baik dari segi mutu atau kualitas. Sedangkan, sebesar 47,2% responden merasa bahwa hasil kerja mereka baik dari segi kuantitasnya. Secara umum, 55,6% responden merasa bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, hubungan kerja dengan sesama pekerja maupun atasan juga mendapat penilaian baik, dengan 58,3% responden merasa hubungan kerja mereka baik.

Terkait dengan disiplin waktu, 70,8% responden menyatakan bahwa mereka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Aspek psikologis dan kemampuan skill pegawai juga mendapat penilaian tinggi, di mana 72,2% responden merasa memiliki kemampuan psikologis yang baik, sementara 58,3% menyatakan memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang baik dalam menghadapi tantangan kerja juga dinilai positif oleh 52,8% responden, sedangkan motivasi yang kuat ketika bekerja dicatat sebesar 43,1%. Selain itu, kemampuan untuk mengerjakan tugas sesuai target juga mendapat penilaian positif dari 69,4% responden. Data ini memberikan

gambaran tentang evaluasi diri dari para responden terkait dengan berbagai aspek kinerja dan karakteristik pribadi mereka dalam konteks pekerjaan.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.039	5.088		.991	.325		
Disiplin_Kerja	.268	.125	.223	2.138	.036	.712	1.405
Job_Description	.617	.121	.535	5.121	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji multikolinieritas yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance yang cukup tinggi, yaitu sebesar 0,712, yang jauh lebih besar dari batas minimal 0,1 yang biasanya digunakan sebagai acuan. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga rendah, yaitu sebesar 1,405, yang jauh lebih kecil dari batas maksimal 10.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya dalam melakukan estimasi terhadap hubungan antara variabel independen (disiplin kerja dan job description) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

2) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.449	3.67271	2.170

a. Predictors: (Constant), Job_Description, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

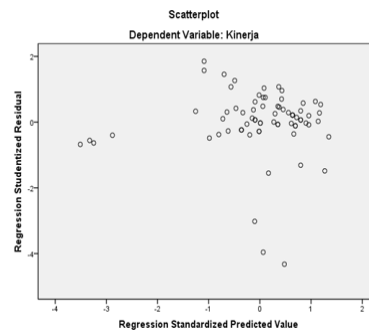
Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang tertera dalam tabel di atas, nilai Durbin-Watson (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,170. Dengan menggunakan tabel DW untuk signifikansi 0,05, dengan jumlah observasi (n) = 72 dan jumlah variabel independen (k) = 2, diperoleh nilai dL (lower critical value) sebesar 1,561 dan dU (upper critical value) sebesar 1,675.

Dari perbandingan nilai DW dengan kriteria uji yang telah ditetapkan:

- $2,170 < 1,561$ (salah)
- $2,170 > 1,675$ (benar)
- $1,561 < 2,170 < 1,675$ (salah)

Karena nilai DW (2,170) lebih besar dari dU (1,675), dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat autokorelasi positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan dalam estimasi model regresi akibat adanya korelasi antara error dari waktu sebelumnya ($t-1$) dengan error saat ini (t) dapat dianggap tidak signifikan dalam konteks analisis ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk melakukan estimasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti.

3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output di atas, dapat diamati bahwa titik-titik pada grafik residual tidak membentuk pola yang jelas, dan mereka tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola sistematis dalam varians residual di dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari error/residual tidak konstan dan bisa mengganggu validitas hasil analisis regresi. Karena titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yaitu varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi.

Keadaan ini memperkuat interpretasi bahwa hasil analisis regresi dapat diandalkan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam konteks penelitian ini.

4) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62061476
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.102
	Negative	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		1.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output SPSS yang diberikan, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Asymp Sig) adalah 0,008. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi yang umumnya digunakan (0,005), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut telah memenuhi syarat untuk normalitas.

Normalitas residual adalah asumsi penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa distribusi dari residual (kesalahan prediksi) mendekati distribusi normal. Dalam konteks ini, nilai signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,005) menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak asumsi bahwa residual memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam model regresi ini dapat dianggap normal.

Regression Linier

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	Beta						
1 (Constant)	5.039	5.088		.991	.325		
Disiplin_Kerja	.268	.125	.223	2.138	.036	.712	1.405
Job_Description	.617	.121	.535	5.121	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,039 + 0,268 X_1 + 0,617 X_2 + e$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 5,039, yang mengindikasikan bahwa jika nilai disiplin kerja (X_1) dan *job description* (X_2) adalah 0, maka nilai kinerja (Y) akan sebesar 5,039.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,268. Hal ini mengartikan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap dan terjadi kenaikan 1% dalam disiplin kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,268. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja, yaitu semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi juga kinerja.
3. Koefisien regresi untuk variabel *job description* (X_2) adalah 0,617. Ini berarti jika nilai variabel independen lainnya tetap dan terjadi kenaikan 1% dalam *job description*, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,617. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara *job description* dan kinerja, yaitu semakin baik *job description*, semakin tinggi juga kinerja.

2) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.039	5.088		.991	.325		
Disiplin_Kerja	.268	.125	.223	2.138	.036	.712	1.405
Job_Description	.617	.121	.535	5.121	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam analisis regresi yang dilakukan, nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 2,138, sedangkan untuk variabel *job description* (X_2) adalah 5,121. Kedua nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 69$. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kedua variabel tersebut masing-masing lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,994. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) untuk kedua variabel ditolak dan hipotesis alternatif (H_1)

diterima. Artinya, baik variabel disiplin kerja (X1) maupun job description (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam tingkat disiplin kerja maupun peningkatan dalam pengelolaan job description di tempat kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,268, sedangkan job description memiliki pengaruh yang lebih signifikan dengan koefisien positif sebesar 0,617. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik implementasi disiplin kerja dan job description diatur dan dijalankan, semakin baik pula kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam organisasi atau unit kerja yang bersangkutan.

3) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	805.924	2	402.962	29.874	.000a
Residual	930.728	69	13.489		
Total	1736.653	71			

a. Predictors: (Constant), Job_Description, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis ANOVA yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,874, sedangkan nilai F tabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = 2$, $df_2 = 69$ adalah sebesar 3,13. Perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel menunjukkan bahwa F hitung jauh lebih besar daripada F tabel ($29,874 > 3,13$). Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan job description secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menegaskan bahwa tidak hanya masing-masing variabel (X1 dan X2) secara individu berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga kombinasi atau pengaruh gabungan dari kedua variabel tersebut berdampak signifikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan baik disiplin kerja maupun manajemen job description di tempat kerja tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja secara individual, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan unit atau organisasi.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.449	3.67271	2.170

a. Predictors: (Constant), Job_Description, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,464 mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan job description secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,4% terhadap variasi atau variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Hasil ini diperoleh dengan mengalikan nilai R^2 (0,464) dengan 100%.

Sisanya, sebesar 53,6% dari variabilitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa mencakup variabel-variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian, faktor-faktor lingkungan eksternal, atau faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak diukur dalam penelitian ini.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja dan job description secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai, masih ada variabilitas signifikan dari kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini dan memerlukan penelitian lebih lanjut untuk dipahami lebih dalam.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan melalui beberapa pengujian statistik, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Secara parsial, variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,138 yang lebih besar dari t tabel (1,994), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Begitu pula dengan variabel job description (X_2), yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,121 yang lebih besar dari t tabel (1,994).

2. Secara simultan, variabel disiplin kerja (X1) dan job description (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,874, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel (3,13). Dengan demikian, hipotesis bahwa kombinasi disiplin kerja dan job description secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat diterima.
3. Variabel disiplin kerja (X1) dan job description (X2) mampu menjelaskan sebesar 46,4% dari variabilitas kinerja pegawai yang diamati. Hasil ini diperoleh dari nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,464. Sisanya, sebesar 53,6% dari variabilitas kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan eksternal atau variabel lain yang tidak diukur. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti bahwa baik disiplin kerja maupun job description memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun secara bersama-sama, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat, (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management, ed.14, Harlow*: Pearson Education.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Yoyo Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.