

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Analisis Uraian Tugas, Disiplin Kerja dan Kecepatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Asri Power Medan

Robinhot Gultom & Audrey Diva Romauli Puspitasari Rajagukguk

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: robinhot22@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the relationship between job descriptions, work discipline and work speed on employee performance at PT. Asri Power Medan. The type of data is quantitative data with a saturated sample of 44 respondents. This research concludes that job descriptions, work discipline, work speed simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Asri Power Medan. Job descriptions have a partial positive and significant effect on employee performance at PT. Asri Power Medan. Work discipline partially has a negative and significant effect on employee performance at PT. Asri Power Medan. The Adjusted R Square value of 0.639 means 63.9% of PT employee performance. Asri Power Medan can be explained by job description (X1), work discipline (X2), work speed (X3), while the remaining 36.1% is explained by other factors not examined in this research. For example, work environment, work motivation, and work ethic.

Keywords job description, work discipline, work speed, employee performance.

1. Pendahuluan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Asri Power Medan peneliti melihat masih adanya indikasi ketidaksesuaian deskripsi pekerjaan pada pegawai yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan yang tertera dalam diskripsi pekerjaannya, masih ada pegawai yang tidak mengerti tentang ringkasan pekerjaan yang harus dilaksanakan, masih ada pegawai yang belum memahami spesifikasi dari pekerjaannya, dan dalam uraian tugas masih ada beberapa jenis informasi yang belum tertera seperti nama pekerjaan dan tanggal uraian tugas dibuat, serta indikasi rendahnya kinerja di PT. Asri Power Medan dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas dan menpelanggans suatu berkas sehingga masih ada pelanggan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, disaat jam kerja masih banyak pegawai yang belum berada di kantor, tingkat ketelitian, ketepatan pegawai dalam bekerja masih rendah.

Berdasarkan hasil observasi tingkat disiplin kerja pegawai juga masih terlihat, hal itu dapat dibuktikan dengan seringnya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu ke kantor sehingga tidak mengikuti rapat pagi yang menjadi rutinitas seluruh pegawai PT. Asri Power Medan setiap harinya sebelum memulai aktivitas kerja. Para pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, dapat dibuktikan dari mereka yang tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu yang telah ditargetkan, setelah jam istirahat pegawai kadang pulang kerumah masing-masing atau belum waktunya pulang pegawai sudah meninggalkan kantor

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

ketika pimpinan tidak di kantor, dan sikap pegawai yang kurang ramah ketika melakukan pelayanan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh uraian tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecepatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh uraian tugas, disiplin kerja dan kecepatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan

2. Tinjauan Literatur

Uraian tugas. Menurut (Jackson et al, 2018) “Uraian tugas adalah dokumen tertulis yang menguraikan fungsi-fungsi atau tugas-tugas penting pekerjaan, menggambarkan kondisi dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menyatakan kompetensi termasuk pelatihan khusus atau persyaratan sertifikasi untuk pekerjaan tersebut”. Selanjutnya menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa: ” Deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab “. Indikator Uraian tugas. Menurut Dessler (2020) indikator uraian tugas dapat diuraikan yaitu sebagai berikut: (1) Identifikasi pekerjaan; (2) Ringkasan pekerjaan; (3) Tugas dan tanggung jawab; (4) Wewenang; (5) Standar Kinerja; (6) Kondisi Kerja; (7) Spesifikasi Pekerjaan

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2017) “mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2016), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Indikator Disiplin Kerja. Berikut merupakan indikator-indikator disiplin kerja menurut Bedjo Siswanto (dalam Umi Farida & Sri Hartono, 2016) yaitu: (1) Ketepatan Waktu; (2) Ketaatan terhadap Peraturan; (3) Tanggungjawab kerja; (4) Melaksanakan tugas dan kewajiban; (5) Tingkat absensi

Kecepatan Kerja. Menurut Nala (2011), kecepatan adalah kemampuan untuk mengerjakan suatu aktivitas secara berulang yang sama dan berkesinambungan dalam waktu sesingkat mungkin. Berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Menurut Eri yang dikutip dalam Tiar (2015), “kecepatan adalah kemampuan seseorang yang memungkinkan orang merubah arah atau melaksanakan gerakan yang sama atau tidak sama secepat mungkin”. Indikator Kecepatan Kerja. Darmadi (2018) menyebutkan indikator kecepatan kerja meliputi sebagai berikut: 1.Menerapkan hal-hal baru dalam pekerjaan; 2.Menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai batas waktu yang sudah di tentukan. 3.Waktu dalam pekerjaan. 4.Bantuan teknologi. 5.Respon cepat dalam pelayanan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kinerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2017), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi”. Indikator Kinerja Pegawai. Menurut Wibowo (2017) ada beberapa indikator kinerja, yaitu : (1) Tujuan; (2) Standar; (3) Umpan Balik; (4) Alat atau Sarana; (5) Kompetensi; (6) Motivasi; (7) Peluang. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ditetapkan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesisnya sebagai berikut :

H₁: Uraian tugas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan.

H₃: Kecepatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan.

H₄: Uraian tugas, disiplin kerja, dan kecepatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Asri Power Medan, dimana seluruh populasi berjumlah 44 orang. Dan berdasarkan jumlah populasi yang diperoleh oleh peneliti maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah populasi yang didapat kurang dari 100 orang. Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial t, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

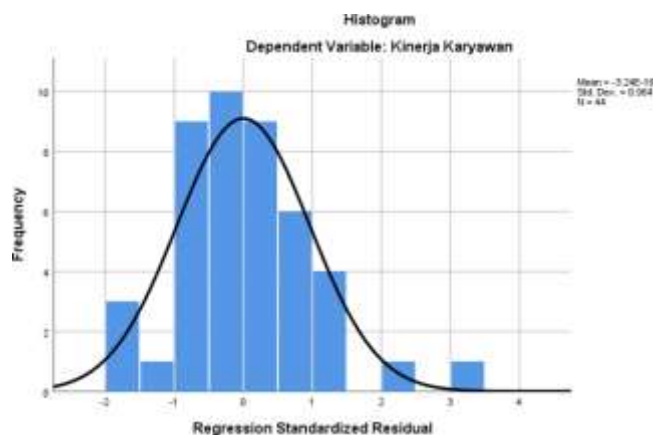


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

4. Hasil dan Pembahasan

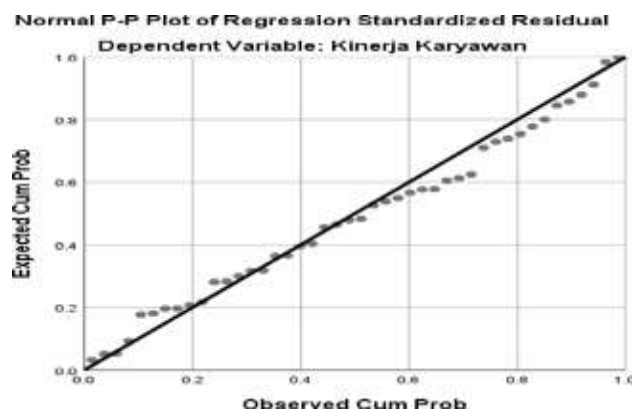
Hasil Uji Normalitas.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Gambar - 1 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak menceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas *P*-plot



Berdasarkan hasil Gambar - 2 hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik di atas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada di sekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30433209

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.077
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel - 1 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$. Ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Uraian tugas	.655	1.526
	Disiplin Kerja	.229	4.369
	Kecepatan Kerja	.230	4.346

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari nilai Tolerance *Uraian tugas* X_1 (0.655), disiplin kerja X_2 (0.229), Kecepatan kerja X_3 (0.230) > dari 0,1. dan nilai VIF *Uraian tugas* X_1 (1,526), Disiplin kerja X_2 (4,369), kecepatan kerja X_3 (4,346) < dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.764	.337		2.270	.029
Uraian tugas	-.249	.103	-.442	-.425	.420
Disiplin Kerja	.039	.155	.077	.250	.804
Kecepatan Kerja	.067	.139	.149	.484	.631

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel - 3 di atas, memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel – variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi ($> 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	.653	.545		1.198	.238
Uraian tugas	1.416	.166	.964	8.509	.000
Disiplin Kerja	-.759	.250	-.581	-3.032	.004
Kecepatan Kerja	.182	.225	.154	.808	.424

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel - 4 di atas, didapatkan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,653 + 1,416X_1 - 0,759X_2 + 0,182X_3$$

Keterangan: 1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,653, yang mengandung arti bahwa nilai *Uraian tugas*, *Disiplin kerja*, dan *kecepatan kerja* dalam keadaan tetap (*ceterisparibus*), maka nilai kinerja pegawai akan tetap memiliki nilai 0,653. 2. Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 1.416, yang mengandung arti bahwa apabila *Disiplin kerja* dan *kecepatan kerja* dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan *uraian tugas* akan menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.416 satuan. 3. Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar - 0.759, yang mengandung arti bahwa apabila *Uraian tugas* dan *kecepatan kerja* dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan *disiplin kerja* akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.759 satuan. 4. Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0.182, yang mengandung arti bahwa apabila *Disiplin kerja* dan *uraian tugas* dalam keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan *kecepatan kerja* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.182 satuan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.653	.545		1.198	.238
Uraian tugas	1.416	.166	.964	8.509	.000
Disiplin Kerja	-.759	.250	-.581	-3.032	.004
Kecepatan Kerja	.182	.225	.154	.808	.424

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1. Variabel uraian tugas mempunyai koefisien (β_1) = 1,416 dengan thitung (8,509) > ttabel 2,02108 dan signifikan ($0,000$) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel Uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Asri Power Medan. 2. Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien (β_2) = -0.759 dengan thitung $|-3,032|$ > ttabel 2,02108 dan signifikan ($0,004$) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Asri Power Medan. 3. Variabel kecepatan kerja mempunyai koefisien (β_3) = 0,182 dengan thitung (0,808) < ttabel 2,02108 dan signifikan ($0,808$) > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecepatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Asri Power Medan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.865	3	2.622	26.330	.000 ^b
	Residual	3.983	40	.100		
	Total	11.847	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecepatan Kerja, Uraian tugas, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel - 6, dapat dilihat bahwa F hitung adalah 26,330 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$) adalah 2.86 Oleh karena itu, Fhitung (26,330) > Ftabel (2.86) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas (Uraian tugas (X1), Disiplin kerja (X2), kecepatan kerja(X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asri Power Medan.

Hasil Koefisien Determinasi. Berikut hasil analisis koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.639	.31554

a. Predictors: (Constant), Kecepatan Kerja, Uraian tugas, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel - 7 Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan variasi dependen. Berdasarkan tabel - 7 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 berarti 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Asri Power Medan dapat dipengaruhi oleh variabel uraian tugas (X1), disiplin kerja (X2), kecepatan kerja (X3) sebesar 63,9%. Sedangkan 36,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

independent dari penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : (1) Uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada PT. Asri Power Medan. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Asri Power Medan. (3) Kecepatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asri Power Medan. (4) Uraian tugas, disiplin kerja, kecepatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asri Power Medan. (5) Nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 berarti 63,9% kinerja pegawai PT. Asri Power Medan dapat dijelaskan oleh uraian tugas (X1), disiplin kerja (X2), kecepatan kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya faktor lingkungan kerja dan etos kerja.

Penelitian ini kiranya dapat menjadi bagian pengetahuan dan pengambilan keputusan bagi pihak PT. Asri Power Medan dalam mengatur dan menerapkan uraian tugas yang mampu memberikan kenyamanan dan loyalitas bagi pegawai untuk berkontribusi bagi PT. Asri Power Medan. Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh pemangku kepentingan di PT. Asri Power Medan. Pemberian tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diduduki oleh para pegawai akan membuat mereka memiliki rasa untuk memenuhi setiap pekerjaan yang diberikan. Kecepatan kerja perlu diperhatikan oleh instansi terkait, sebab kecepatan kerja sama sekali tidak berjalan dengan sistem yang baik pada instansi ini. Para pegawai hendaknya mampu memberikan kinerja yang baik seiring kecepatan kerja yang tinggi bagi instansi dengan pola kerja dan etika kerja yang baik. Hal ini akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel lain, yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi dan etos kerja.

Referensi

- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah, Yogyakarta: Depublish.
- Dessler, G. (2020). Human Resources Management (16th ed). Pearson.
- _____. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Salemba Empat
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Wener, S. (2018). Managing Human Resources (12th ed) Oxford University Press.
- Nala. (2011). Prinsip Pelatihan Fisik Olahraga. Denpasar, Universitas Udayana.
- Nurjaya, N.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1),60-74
- Sutrisno, E. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tiar, Pramukti, & Said, Junaidi. (2015). Pengaruh Latihan Ladder Drill Dan Latihan Abc Run Terhadap Peningkatan Kecepatan Pemanjatan Jalur Speed Atlet Panjat Tebing Fpti Kota Magelang. *Journal Of Sport Science And Fitness*. Vol.4(1).

Umi Farida, MM (2017), Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah

Wibowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(10):1-15.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)