

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI
JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
(BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH)
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

JENI MARIA PINEM

NPM: 15.832.0233



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan) Sumatera Utara
Nama : JENI MARIA PINEM
NPM : 15.832.0233
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing 1



Yuni Svahputri, SE, M.Si
Pembimbing 2



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ~~dimuliskan~~ sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh ~~dan sanksi – sanksi lainnya~~ dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ~~ditemukan adanya~~ plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 September 2019



JENI MARIA PINEM
15.832.0233

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeni Maria Pinem
NPM : 15.832.0233
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 24 September 2019

Yang menyatakan

JENI MARIA PINEM
15.832.0233

Abstrak

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan. sebanyak 85 PNS. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh pegawai honor. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel deskripsi pekerjaan sebesar 6.990 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 7.383 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 101.683 > 3.15 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,706. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 70,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,6% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, Kinerja

Abstract

Influence of job description on performance performance of Bappeda employees (Regional Development planning Agency) Medan

This research aims to know the "influence of job description on performance performance of Bappeda employees (Regional Development planning Agency) Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was the employee of the Bappeda (Regional Development Planning Agency) Medan. As many as 85 PNS. And by using the saturated sample technique, the number of samples in this study was as much as 45 respondents taken from all honor employees. Based on T test results can be seen that T count on job description variables of 6.990 is greater than t table of 1,679 with a probability of T sig 0.000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on those values the job description variables have a positive and significant effect on the performance variables. In the position specification variable of 77.383 is greater than t table of 1,670 with the probability of T sig 0.000 smaller than the significance limit of 0.05, the position specification variable partially has a positive influence and of performance variables. Based on the test result F then obtained fcalculate value of 101.683 > 3.15 with sig 0,000 < α 0.05, indicating Ho rejected and Ha accepted, meaning job descriptions and the specificity of the department in unison affects positively and significantly against Performance variables. The value of R Square earned is 0.706. To see the great influence of free variables against the variable bound by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so it is obtained KD = 70.6%. The figure indicates that a 70.7% work achievement (bound variable) can be explained by job descriptions and department specificities. The remaining 29.4% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Job description, specificity department, performance*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Abstrak | i |
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar isi | v |
| Daftar Tabel | viii |
| Daftar Gambar | xi |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen SDM..... | 6 |
| 2.1.2. Tujuan Manajemen SDM..... | 7 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen SDM..... | 7 |
| 2.2. Deskripsi Pekerjaan | |
| 2.2.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan | 11 |
| 2.2.2 Prinsip Deskripsi Pekerjaan | 15 |
| 2.2.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan | 16 |
| 2.3. Spesifikasi Pekerjaan | |
| 2.3.1 Pengertian Spesifikasi Pekerjaan..... | 17 |
| 2.3.3 Tujuan Spesifikasi Jabatan | 19 |
| 2.3.4 Indikator Spesifikasi Jabatan | 20 |

| | |
|---|----|
| 2.4 Kinerja | |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja | 21 |
| 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 22 |
| 2.4.3 Metode Penilaian Kinerja..... | 22 |
| 2.3.4 Indikator Kinerja | 24 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| 2.5 Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.6. Hipotesis Penelitian..... | 28 |

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian, Lokasi, dan Waktu Penelitian..... | 29 |
| 3.1.1 Jenis Penelitian..... | 29 |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian..... | 29 |
| 3.1.3 Waktu Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 30 |
| 3.2.1 Populasi..... | 30 |
| 3.2.2 Sampel Penelitian..... | 30 |
| 3.3 Difenisi Operasional..... | 31 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 32 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 33 |

BAB IV: PEMBAHASAN

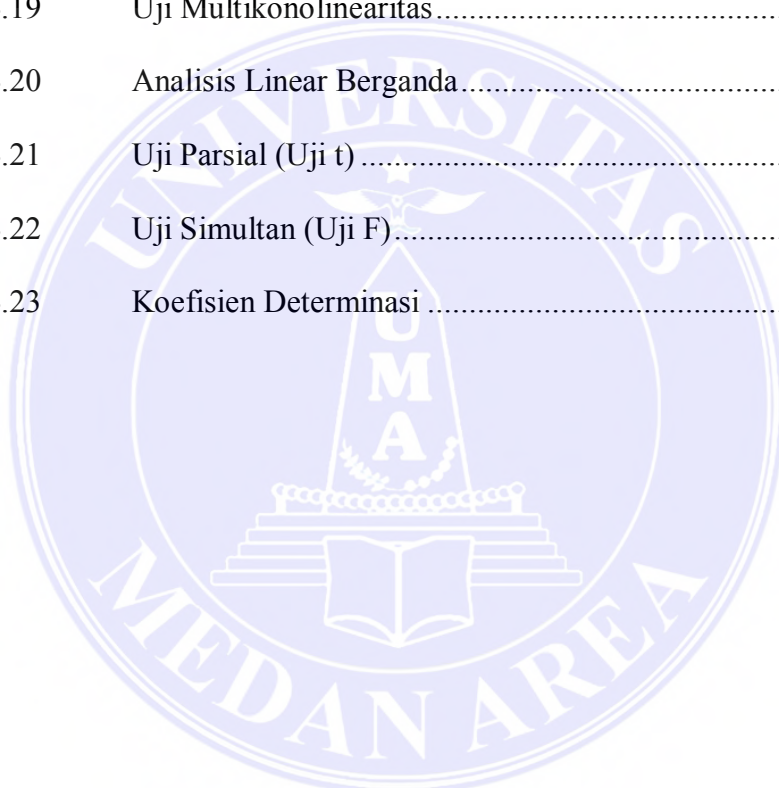
| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 38 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 38 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi | 40 |
| 4.1.3. Penyajian Data Responden | 41 |

| | |
|--|----|
| 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden | 42 |
| 4.2. Pembahasan | |
| 4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas | 50 |
| 4.2.2. Uji Asumsi Klasik | 52 |
| 4.2.3. Uji Statistik | 56 |
| 4.2.4. Uji Hipotesis | 58 |
| 4.2.5. Koefisien Determinasi | 60 |
| 4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian | 60 |
| BAB V: KESIMPULAN & SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 65 |
| 5.2. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

.DAFTAR TABEL

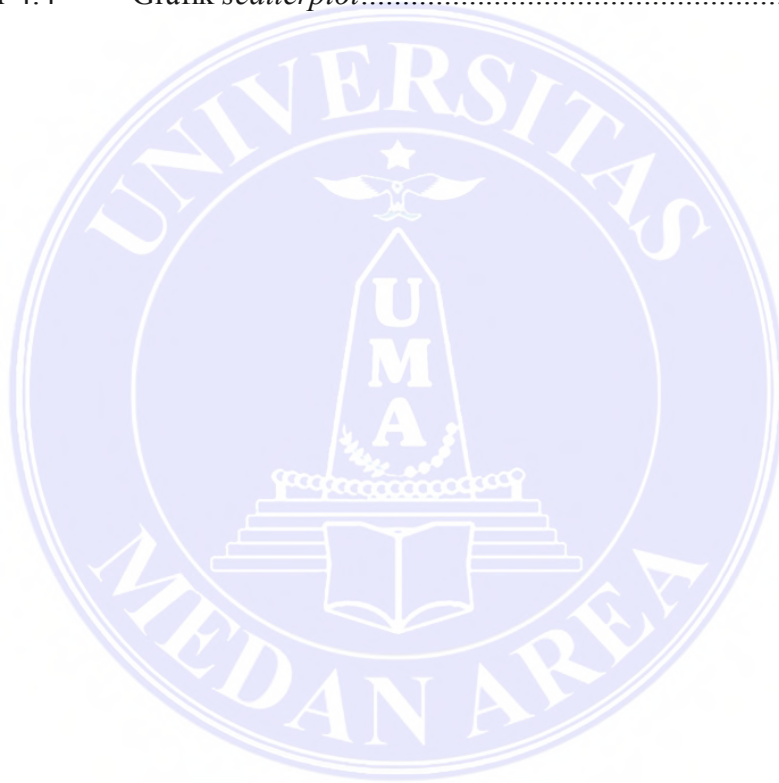
| No. Tabel | Judul/Teks | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1 | Ringkasan Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| Tabel 3.1 | Rincian Waktu Penelitian..... | 29 |
| Tabel 3.2 | Operasional variabel..... | 31 |
| Tabel 4.1 | Jenis Kelamin Responden | 41 |
| Tabel 4.2 | Usia Kelamin Responden..... | 41 |
| Tabel 4.3 | Para pegawai tau apa yang dilakukann dalam pekerjaan..... | 43 |
| Tabel 4.4 | Karyawan memahami apa yang dikerjakan dalam pekerjaannya..... | 43 |
| Tabel 4.5 | Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka..... | 44 |
| Tabel 4.6 | Karyawan diberikan penghargaan sesuai dengan prstasi yang dikerjakan | 44 |
| Tabel 4.7 | Keterampilan disesuaikan dengan jabatan yang mereka punya..... | 45 |
| Tabel 4.8 | Setiap karyawan memiliki pengetahuan sesuai jabatannya | 45 |
| Tabel 4.9 | Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka..... | 46 |
| Tabel 4.10 | Setiap karyawan dituntut memiliki pribadi yang baik setiap harinya dikantor..... | 46 |
| Tabel 4.11 | Pekerjaan yang diberikan kantor sesuai dengan minat karyawan..... | 47 |
| Tabel 4.12 | karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya..... | 47 |
| Tabel 4.13 | Kuantitas karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan..... | 48 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.14 | Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan. | 48 |
| Tabel 4.15 | Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. | 48 |
| Tabel 4.16 | karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan. | 49 |
| Tabel 4.17 | Estimasi Uji Validitas | 50 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2 | 51 |
| Tabel 4.19 | Uji Multikononlinearitas | 55 |
| Tabel 4.20 | Analisis Linear Berganda | 57 |
| Tabel 4.21 | Uji Parsial (Uji t) | 58 |
| Tabel 4.22 | Uji Simultan (Uji F) | 59 |
| Tabel 4.23 | Koefisien Determinasi | 59 |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul/Teks | Halaman |
|------------|--------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual..... | 28 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 40 |
| Gambar 4.2 | Histogram..... | 53 |
| Gambar 4.3 | Normal <i>Probability Plot</i> | 54 |
| Gambar 4.4 | Grafik <i>scatterplot</i> | 56 |



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku Sulaiman Ginting yang membantu, serta teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2019

Jeni Maria Pinem

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur

inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2005) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing. Maka apabila deskripsi pekerjaan tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Spesifikasi jabatan (*job-requirement*) adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan yang baik. Spesifikasi jabatan merupakan standar pegawai (*standard of personal*), spesifikasi jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang baik. Titik berat gambaran jabatan adalah menggambarkan apa yang dilakukan, menggambarkan kegiatan atau fungsi, spesifikasi jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang baik. Apabila spesifikasi pekerjaan sudah baik dan sesuai maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Setelah saya melakukan penelitian terdahulu dan wawancara pada bagian SDM kantor Bapeda (Badan Pembangunan Daerah) Medan maka di peroleh masalah yang berkaitan erat dengan kinerja menurun yang disebabkan oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang tidak sesuai, dapat di lihat dari

fenomena masalah seperti yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan seperti masih adanya pegawai yang tidak tahu apa yang dilakukannya dalam bekerja dikarenakan tidak tahunya *job desk* yang diberikan kepadanya khususnya terhadap pegawai honor, kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena *job description* yang tidak sesuai dengan pendidikan dengan pekerjaan yang mereka terima misalnya ada beberapa tamatan sarjana pendidikan melakukan pekerjaan bagian keuangan dan masih banyak lagi.

Selain masalah deskripsi pekerjaan berbagai masalah spesifikasi jabatan yang tidak sesuai seperti jabatan pegawai harus merangkap dikarenakan atasan seing tidak berada ditempat dan menyerahkan pekerjaan tersebut kepada staff biasa sehingga terlihat bahwa *job desk* mereka tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan. Masih banyak juga pegawai honor melakukan pekerjaan si atasan dikarenakan si atasan tidak hadir, yang tidak semestinya mereka kerjakan jadi mereka kerjakan. Apabila masalah seperti ini terus terjadi maka akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, yang mengakibatkan penurunan dalam hal kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan?
2. Apakah spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan ?
3. Apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

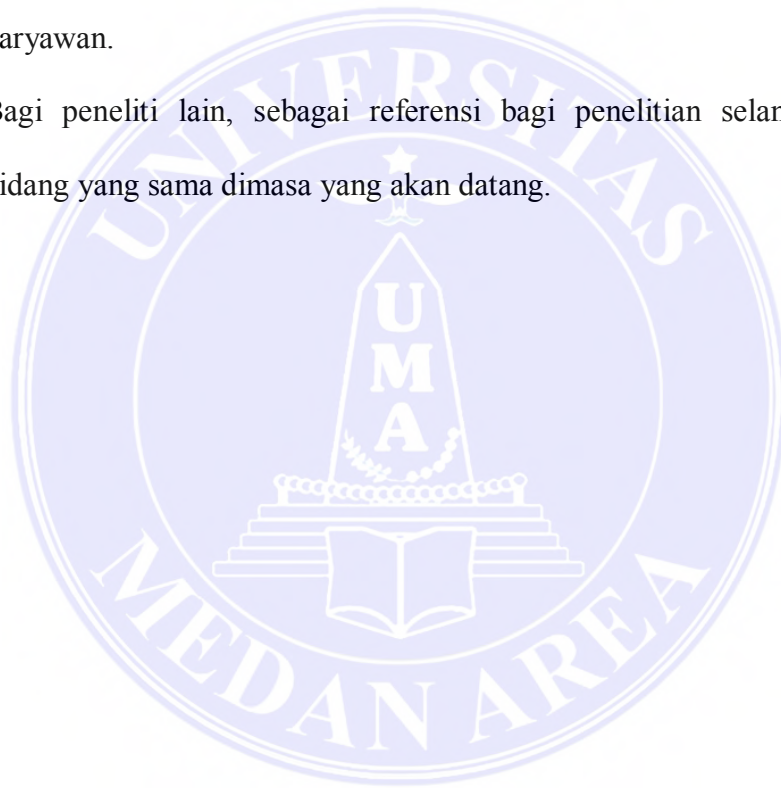
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah deskripsi spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1.Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2011:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2009:55) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (Planning) Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan.

Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasaran. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (human resources)

- 2) Pengorganisasian (Organizing) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.
- 3) Pengarahan (Directing) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

4) Pengendalian (Controlling) Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.

2) Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat ketrampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugastugas manajer.

- 3) Kompensasi Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhirakhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.
- 4) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan 14 demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.
- 5) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi

fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan)

- 6) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin

2.2.Deskripsi Pekerjaan

2.2.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung

jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2009:52) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing.

Wiwin (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami posisi masing-masing.

Menurut Hasibuan (2009:54), deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Hasibuan (2009:55), deskripsi pekerjaan harus jelas, persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal seperti: identifikasi pekerjaan atau

jabatan yaitu dengan memberikan nama jabatan; hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisahkan agar jelas diketahui; rumusan pekerjaan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi; standar wewenang dan pekerjaan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh seorang pegawai harus jelas; syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, ringkasan pekerjaan hendaknya menguraikan pekerjaan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya; serta penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya harus dijelaskan jabatan darimana si pegawai dipromosikan dan ke jabatan mana si pegawai akan dipromosikan. Tanpa deskripsi pekerjaan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Mondy (2010:78), induk kajian deskripsi pekerjaan adalah analisis pekerjaan. Informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan penting untuk penyusunan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan merupakan produk yang pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan berupa pernyataan yang akurat dan ringkas tentang apa yang diharapkan akan dilaksanakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam diri setiap pegawai yang memegang jabatan yang telah dimilikinya. Dengan adanya hal ini, merupakan suatu aktivitas dalam upaya menciptakan kualitas dari suatu pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi maupun perusahaan. Sehingga deskripsi pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009:56),

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasibuan (2012:89), menyatakan bahwa adanya pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap pekerjaan, yakni apabila deskripsi pekerjaan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Proses penilaian taau kebutuhan khusus yang menunjang pekerjaan tertentu. Inti dari tahap ini adalah apabila akan melaksanakan penilaian kinerja, maka sebelumnya harus dinyatakan dengan jelas hal-hal berikut : jenis- jenis pekerjaan, tanggung jawab yang dimiliki, kondisi kerja, kegiatan yang harus dilakukan.

Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain deskripsi pekerjaan adalah suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan (Rivai, 2009:125)

Mathis dan Jackson (2010:215) menyatakan ada tiga hal yang menjadi ukuran deskripsi kerja yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Tugas dan tanggung jawab esensial.
- b. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan, dan
- c. Kerjasama yang dilakukan dalam menjalankan tugas yang didelegasikan.

Induk kajian deskripsi pekerjaan adalah analisa jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Organisasi akan baik jika sumber daya manusia di dalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja.

Hasibuan (2012:67) menyatakan adanya pengaruh deskripsi kerja terhadap pekerjaan, yakni apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

2.2.2. Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan proses pengumpulan fakta atau informasi mengenai seluk-beluk suatu pekerjaan. Hasil dari analisis pekerjaan dapat digunakan untuk pembuatan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2009:151), Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis pekerjaan, antara lain :

- a. Penarikan, seleksi dan penempatan pegawai;
- b. Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan.
- c. Menilai kinerja/ pelaksanaan kerja;

- d. Memperbaiki cara bekerja pegawai; Analisis pekerjaan harus dapat memberikan informasi yang teliti dan dapat organisasi sesuai beban dan fungsi jabatan;
- e. Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer pegawai;
- f. Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi pegawai;
- g. Bimbingan dan penyuluhan pegawai.

2.2.3. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2009:36) , menyebutkan indikator-indikator deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

a. Apa yang dilakukan

Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

b. Kecakapan

Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.

c. Pendidikan yang diperlukan

jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperluksn untuk untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Kondisi

Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang

bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

- e. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut

Pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan

2.3. Spesifikasi Jabatan

2.3.1. Pengertian Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah suatu informasi yang abstrak yang diperoleh dari laporan analisis jabatan. Moekijat (2010:119) menyatakan jabatan itu menggambarkan gambaran jabatan itu dapat sama dengan laporan analisis jabatan, tetapi pada umumnya gambaran jabatan itu merupakan catatan yang ditulis secara cermat, yang diperoleh dan dikupas dari catatan-catatan dalam laporan analisis jabatan. Gambaran jabatan itu lebih banyak berhubungan dengan jabatan itu sendiri daripada dengan orangnya atau pegawainya. Titik berat gambaran jabatan adalah menggambarkan apa yang dilakukan, menggambarkan kegiatan atau fungsi. Gambaran jabatan merupakan standar fungsi (*Standard of function*), gambaran jabatan menunjukkan isi jabatan (*job content*).

Spesifikasi pekerjaan dan persyaratan jabatan (*job-requirement*) adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan yang baik. Spesifikasi jabatan merupakan standar pegawai (*standard of personal*), spesifikasi jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2013:151) menyatakan bahwa: “Spesifikasi Pekerjaan adalah catatan menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu”. Menurut Moekijat (2010:14) menyatakan bahwa : “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan spesifikasi Jabatan adalah kualifikasi atau persyaratan minimum yang harus dimiliki oleh seseorang agar ia dapat melakukan sebuah pekerjaan tertentu.

2.3.2. Tujuan Spesifikasi Jabatan

Organisasi menyusun spesifikasi jabatan dalam rangka mendukung optimalisasi kegiatan manajerial maupun operasional organisasi. Menurut Donni Juni Priansa (2014:85) tujuan-tujuan spesifikasi jabatan yaitu :

a. Menemukan Pegawai Prospektif

Spesifikasi jabatan penting dalam mendapatkan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan rumusan spesifikasi jabatan yang telah ada. Spesifikasi jabatan juga membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai melalui penyediaan serangkaian daftar pertanyaan untuk wawancara sesuai dengan isi spesifikasi jabatan yang dibutuhkan organisasi.

b. Menggambarkan Calon Pegawai

Spesifikasi jabatan yang ada dalam program rekrutment dan seleksi merupakan gambaran tentang calon pegawai yang akan bekerja di dalam organisasi. Spesifikasi jabatan merupakan pangkal dari mengenali calon pegawai dengan baik. Jika spesifikasi jabatan mampu disusun dengan baik maka calon pegawai yang akan direkrut oleh organisasi menjadi baik.

c. Menyusun Kompetensi Inti Organisasi

Organisasi harus mampu menetapkan kompetensi inti organisasi serta spesifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan kompetensi intinya

d. Menggambarkan Kompetensi Pegawai

Spesifikasi jabatan penting dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi dapat mengidentifikasi tugas dan pekerjaan inti yang paling tepat sesuai dengan kompetensi pegawai.

e. Orientasi bagi calon Pegawai

Calon pegawai dapat menentukan apakah dirinya berkualifikasi sesuai dengan spesifikasi jabatan yang tersedia atau tidak. Ini memberikan gambaran tentang bagaimana kecocokan antara organisasi, pegawai, dan spesifikasi jabatannya

2.3.3. Indikator Spesifikasi Jabatan

Indikator dalam spesifikasi jabatan, penulis mengambil teori Spesifikasi jabatan Menurut Donni Juni Priansa (2014:86) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas bagi pegawai, yang diikuti oleh

kualifikasi definitif yang dibutuhkan dari pegawai yang memangku jabatan tersebut. Teori tersebut akan digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian mengenai ini diuraikan sebagai berikut :

a. Keterampilan

Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan dengan baik.

c. Kemampuan

Kemampuan merupakan sekumpulan pencapaian pegawai yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut individual yang lebih memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

d. Kepribadian

Pegawai harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisi positif dari kepribadiannya tersebut.

e. Minat

Minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai pegawai.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010 : 32). Demikian pula menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Sementara Rachmawati (2008:47) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu

orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.4.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.4.4. Indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|----|-------------------|--|--|
| 1 | Surya Elhadi 2016 | Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) secara parsial Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru 2) secara simultan Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru |
| 2 | Farida (2013) | Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Security</i> Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) secara parsial <i>Job Description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Security</i> Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik 2) secara simultan <i>Job Description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Security</i> Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik |
| 3 | Salmah (2013) | Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja |

| | | | |
|---|--------------------|--|--|
| 4 | Rika Amelia (2018) | Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai UPT Taman Budaya Medan | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) secara parsial Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Taman Budaya Medan 2) secara simultan Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Taman Budaya Medan |
| 5 | Cut Nur (2018) | Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peratanaman dan Hortikultura Medan | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) secara parsial Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peratanaman dan Hortikultura Medan 2) secara simultan Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peratanaman dan Hortikultura Medan |

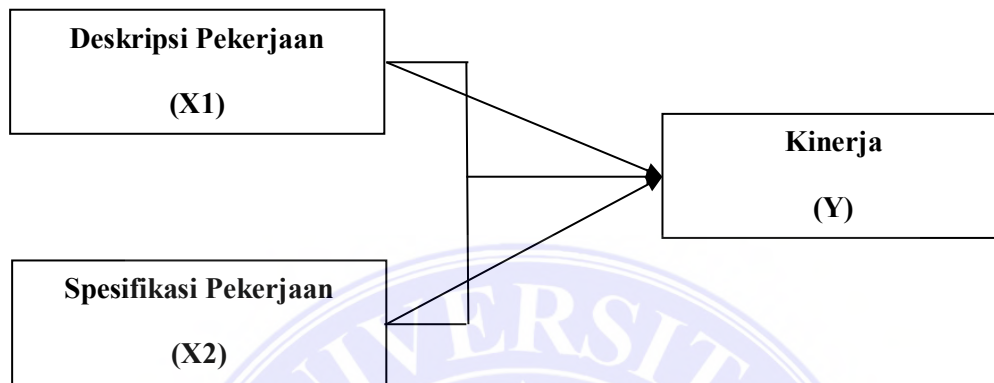
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap

kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan,.
Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.7.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.
2. Spesifikasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.
3. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan pada Jl. Pangeran Diponegoro No.21 A, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan februari sampai juni 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | 2019 | | | | | | | |
|-----|----------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| | | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agst | Sep |
| 1 | Penyusunan proposal | ■ | | | | | | | |
| 2 | Seminar proposal | ■ | ■ | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan data | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Analisis data | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 5 | Seminar Hasil | | | | | | ■ | | |
| 6 | Pengajuan Meja hijau | | | | | | | ■ | |
| 7 | Meja Hijau | | | | | | | | ■ |

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan yang berjumlah 85 PNS.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 85 orang pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:116).

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Alat ukur |
|---------------------------------|---|---|---------------------|
| Deskripsi Pekerjaan (X1) | Menurut Hasibuan (2009:54), deskripsi pekerjaan (<i>job description</i>) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. | a. Apa yang dilakukan b. Kecakapan c. Pendidikan yang diperlukan d. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut .. (Hasibuan, 2009:36) | <i>Skala Likert</i> |
| Spesifikasi Jabatan (X2) | Spesifikasi jabatan (<i>job specification</i>) adalah suatu informasi yang abstrak yang diperoleh dari laporan analisis jabatan. (Moekijat, 2010:119) | a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Kemampuan d. Kepribadian e. Minat ... (Juni Priansa, 2014:86) | <i>Skala Likert</i> |
| Kinerja (Y) | Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono, 2010 : 32) | a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian .. (Prawirosentono, 2008:27), | <i>Skala Likert</i> |

Sumber: Landasan Teori Bab II

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada kepada pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari kepada pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2006:110) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva *normality probability plot*. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ditunjukkan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dan model regresi tersebut.

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas

dari gejala multikolinearitas. Untuk mendiagnosa adanya multicollinierity adalah dengan menganalisis *nilai tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*.

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara :

1. Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas menggunakan Uji glejser. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Ghozali 2011:139).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisi data penulis menggunakan metode analisis regresi berganda yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda dengan memakai program *software SPSS 21.00 for Windows* yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Deskripsi Pekerjaan)

X₂ = Variabel bebas (Spesifikasi Jabatan)

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0.05$).

Kriteria Pengujian

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0.05$).

Kriteria Pengujian

Dimana: $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefesien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefesien determinasi (*Adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefesien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{Adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefesien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1), diperoleh $5.242 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan
2. Variabel spesifikasi jabatan (X2) nilai t_{hitung} diperoleh $5.471 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.. Hal ini menjelaskan bahwa spesifikasi jabatan secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan, dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel spesifikasi jabatan lebih berpengaruh sedikit dari variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $53.963 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat deskripsi pekerjaan yang terlihat sudah bagus, namun ada beberapa hal tentang deskripsi pekerjaan perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah job desk yang diberikan kepada mereka, pihak manajemen ahrus menjelaskan apa saja tugas mereka emban agar pegawai tidak merasa kewalahan dalam bekerja .
2. Untuk masalah spesifikasi jabatan terhadap kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar spesifikasi jabatan lebih jelas lagi agar tidak ada pekerjaan yang rangkap dilakukan oleh pegaawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Marwansyah, (2012) : **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Moekijat, (2010) : **Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2008.**Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah**.Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2010. **Manajemen Perbankan**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Priansa, Donni Juni. 2014.**Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**.Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti, (2013) : **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**". Yogyakarta:BPFE.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung:Alfabeta
- Veithzal ,Rivai, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. (2008). **Manajemen Kinerja**. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1)

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| 4 | 47 | 55.3 | 55.3 | 64.7 |
| 5 | 30 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 57 | 67.1 | 67.1 | 67.1 |
| 5 | 28 | 32.9 | 32.9 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 48 | 56.5 | 56.5 | 56.5 |
| 5 | 37 | 43.5 | 43.5 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 56 | 65.9 | 65.9 | 65.9 |
| 5 | 29 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Spesifikasi Pekerjaan (X2)

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 43 | 50.6 | 50.6 | 50.6 |
| 5 | 42 | 49.4 | 49.4 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 55 | 64.7 | 64.7 | 64.7 |
| 5 | 30 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 55 | 64.7 | 64.7 | 64.7 |
| 5 | 30 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 48 | 56.5 | 56.5 | 56.5 |
| 5 | 37 | 43.5 | 43.5 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 46 | 54.1 | 54.1 | 54.1 |
| Valid 5 | 39 | 45.9 | 45.9 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kinerja (Y)**P1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 30 | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| Valid 5 | 55 | 64.7 | 64.7 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 52 | 61.2 | 61.2 | 61.2 |
| Valid 5 | 33 | 38.8 | 38.8 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P3

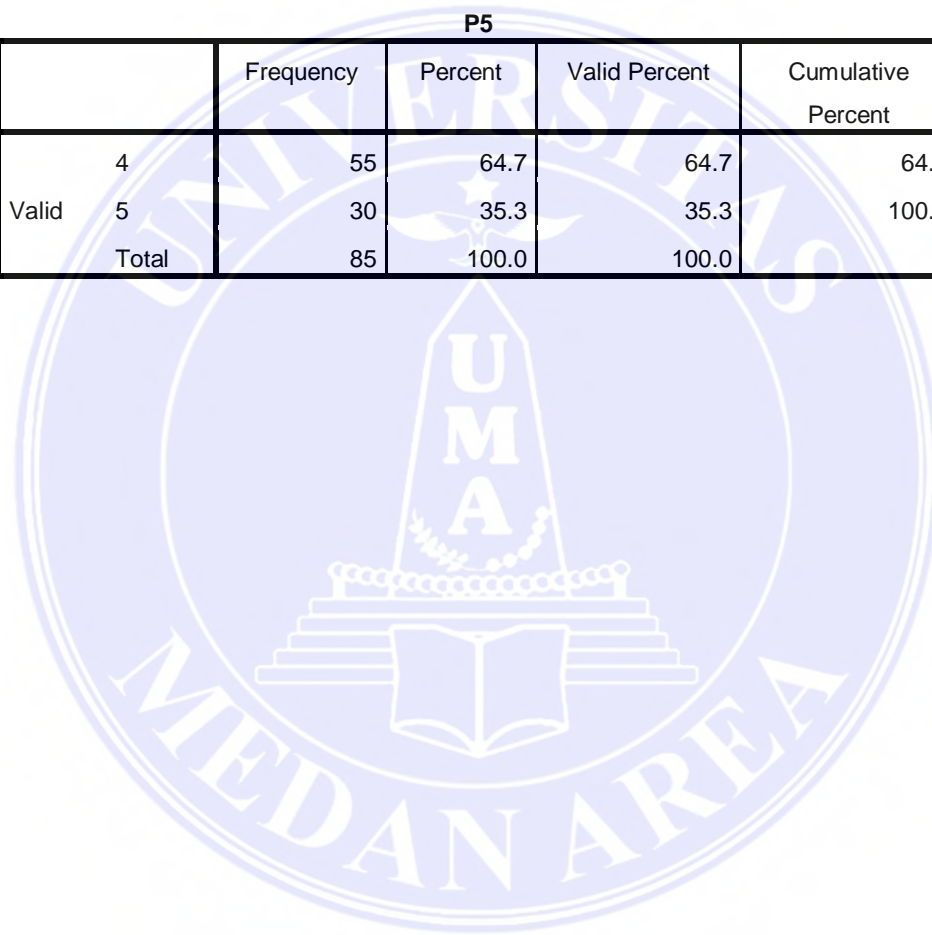
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| Valid 4 | 43 | 50.6 | 50.6 | 55.3 |
| Valid 5 | 38 | 44.7 | 44.7 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 4 | 55 | 64.7 | 64.7 | 64.7 |
| Valid 5 | 30 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 4 | 55 | 64.7 | 64.7 | 64.7 |
| Valid 5 | 30 | 35.3 | 35.3 | 100.0 |
| Total | 85 | 100.0 | 100.0 | |



LAMPIRAN

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja | 22.14 | 1.521 | 85 |
| Deskripsi Pekerjaan | 17.36 | 1.361 | 85 |
| Spesifikasi Jabatan | 22.09 | 1.743 | 85 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Spesifikasi Jabatan, Deskripsi Pekerjaan ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .844 ^a | .713 | .706 | .825 |

a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Jabatan, Deskripsi Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|---------|----|--------|---------|-------------------|
| | Regression | 138.472 | 2 | 69.236 | 101.683 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 55.834 | 82 | .681 | | |
| | Total | 194.306 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

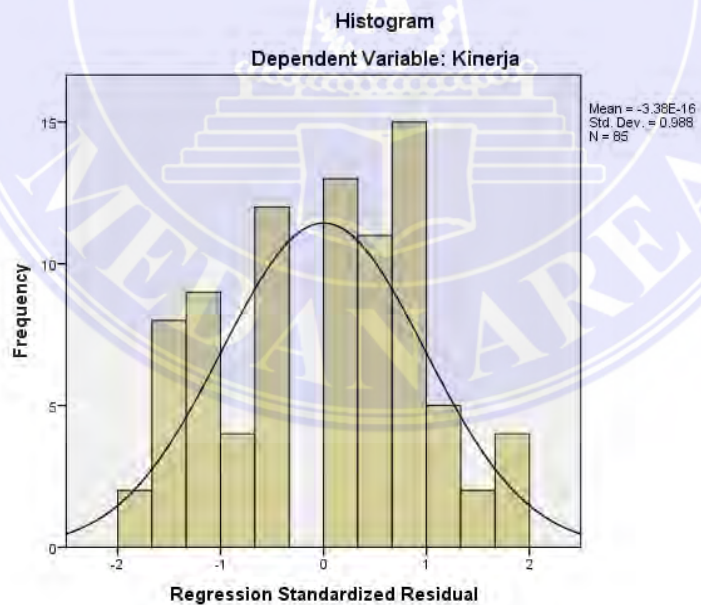
b. Predictors: (Constant), Spesifikasi Jabatan, Deskripsi Pekerjaan

Coefficients^a

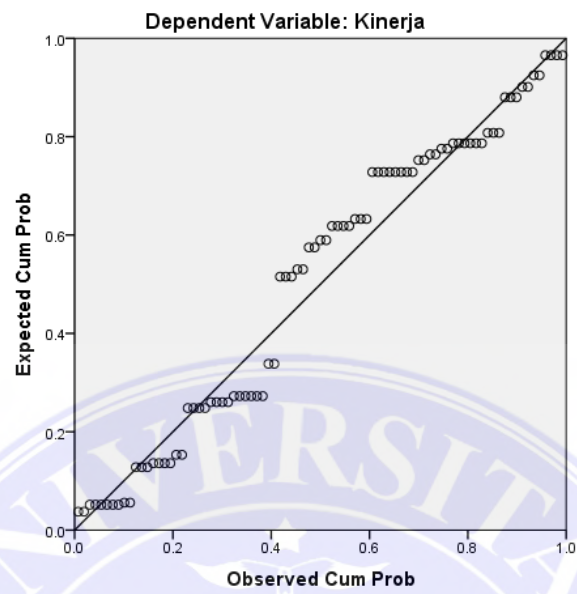
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 3.245 | 1.328 | | 2.442 | .017 | | |
| 1 | Deskripsi Pekerjaan | .531 | .076 | .475 | 6.990 | .000 | .758 | 1.319 |
| | Spesifikasi Jabatan | .438 | .059 | .502 | 7.383 | .000 | .758 | 1.319 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

