

## **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *SECURITY* DI PT. WILMAR NABATI INDONESIA – GRESIK**

Farida Mustikawati, Indra Kurniawan

### **ABSTRAK**

*Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan. Tugas pokok dan fungsi karyawan yang telah dirancang dengan benar secara jelas termuat dalam sebuah uraian pekerjaan (Job Description).*

*Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatif, untuk mengetahui adanya pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.*

*Dari penelitian tersebut diketahui bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas survey, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya job description maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang.*

***Kata kunci : job description, sumber daya manusia, kinerja***

### **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi

dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan

karyawan yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap karyawan perusahaan. Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. “Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi” Hasibuan, (2003:63). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan sertapersonel yangdibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil

analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dalam deskripsi pekerjaan antara lain memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai, sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan sesuai *standart* perusahaan, serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill individu*. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: “*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*”. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar karyawan, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang

mengembangkan profesionalisme. Para karyawan diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para karyawan dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien, dengan demikian analisis jabatan (*job analysis*) para karyawan adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, karena analisis jabatan dapat memberikan fakta-fakta dan menunjukkan apa yang dilakukan dan jenis karyawan yang bagaimana yang diperlukan oleh perusahaan. “Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam deskripsi jabatan (*job description*), spesifikasi jabatan (*job specification*) dan standar kinerja pekerjaan”. Sihotang (2007 : 59).

Tugas pokok dan fungsi karyawan yang telah dirancang dengan benar secara jelas termuat dalam sebuah uraian pekerjaan (*Job Description*). Uraian Pekerjaan (*Job Description*) dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai. Selain itu, uraian pekerjaan juga menjelaskan tentang tata cara pelaksanaan tugas-tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

“Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”, Veithzal Rivai (2009:116). Uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan “apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya”. Robert L. Mathis John H. Jackson (2001:242).

Definisi yang hampir sama diajukan oleh Gary Dessler (2004:104 ) bahwa “Sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya”.

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya. Definisi yang menyebutkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab, dikemukakan oleh Raymond A. Noe (2004:72) bahwa “ *Job description a list of the tasks, duties, and responsibilities (TRDs) that a particular job entails.*” Yang berarti deskripsi pekerjaan adalah sebuah daftar tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu, dan satu definisi mengatakan bahwa “deskripsi pekerjaan adalah identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan” yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (2005:214).

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh lembaga diklat dalam meningkatkan kompetensi karyawan departemen *security*. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2005:45) bahwa “penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis”. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* (perbandingan) dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Wilmar Nabati Indonesia - Gresik departemen *security* akar permasalahannya adalah karyawan pada dasarnya bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan *standart operational proccedure* (SOP) dan uraian pekerjaan (*Job Description*) masing-masing karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik dengan aktifitas produksi yang padat serta kegiatan operasional yang padat pula, dibutuhkan pengamanan dan penyelamatan yang ekstra untuk mengimbangi padatnya aktifitas produksi dan operasional perusahaan, di sini *security* sebagai

petugas pengamanan dituntut untuk bisa memperlancar kegiatan produksi dengan cara memberikan rasa *secure* dan *safety* para pekerja / karyawan yang bekerja dalam kawasan PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. Dalam menjalankan tugas sehari-hari *security* memiliki uraian pekerjaan yang akan menuntun dan mengarahkan agar pekerjaan menjadi lancar dan terkendali sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi dalam menjalankan tugas sehari-hari terdapat masalah yang terjadi di lapangan antara lain kurang adanya kesadaran para pekerja / karyawan akan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dengan adanya petugas *security* maka akan mengarahkan para pekerja / karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, *job description* yang ada di departemen *security*. Karena uraian pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya. Sehingga akan jelas apa yang ada di lingkungan kerja, apa yang harus dilakukan, dan mengerti tentang kondisi lingkungan kerja sekitar.

Adapun Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Security* di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah

memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut sebagai metode *discovery*, karena metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. “Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Sugiyono (2010:7)

Peneliti memilih Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif *eksplanatif*. “Jenis penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain”, Bungin, (2006:38) Penelitian eksplanatif bertujuan meneliti sejauh mana variabel yang satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel yang lain.

## Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. *Job Description*

“*Job Description* (deskripsi pekerjaan) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”. Veithzal Rivai (2009:116). “Uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya”. Robert L. Mathis John H. Jackson (2001:242). Definisi yang hampir sama diajukan oleh Gary Dessler (2004:104) bahwa Sebuah “deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya”.

Indikator deskripsi pekerjaan menurut Malayu S.P Hasibuan (1995:36), menyebutkan indikator- indikator deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

- a. Apa yang dilakukan  
Karyawan paham dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
- b. Tanggung jawab  
Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan  
Karyawan memahami bahwa setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- d. Kondisi  
Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
- e. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut  
Karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor- faktor tersebut di atas merupakan suatu pedoman bagi seorang karyawan, untuk mengetahui sejauh mana pemangku jabatan mampu melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan kemampuan yang

dimiliki, sehingga suatu kegiatan dalam organisasi menjadi efektif dan efisien.

## 2. Kinerja

Adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur dengan tujuan mencapai tingkat hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai.

Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi  
Karyawan paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi  
Karyawan memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja  
Karyawan mampu menjalankan tugas secara cepat dengan memperhatikan metode kerja / SOP dan *job description* yang ada.
- d. Kecakapan kerja  
Karyawan mampu untuk bekerja cepat dan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama  
Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain

## Indikator Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis akan menggunakan dua jenis variabel yaitu:

**Tabel 1**  
**Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	No. Item instrumen
<i>Job Description</i>	1. Apa yang dilakukan 2. Tanggung jawab 3. Kecakapan 4. kondisi 5. Performa dan kualitas	Kuesioner no 1a & 1b Kuesioner no 2a & 2b Kuesioner no 3a & 3b Kuesioner no 4a & 4b Kuesioner no 5a & 5b
Kinerja karyawan	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Kecakapan kerja 5. Kerjasama	Kuesioner no 1a & 1b Kuesioner no 2a & 2b Kuesioner no 3a & 3b Kuesioner no 4a & 4b Kuesioner no 5a & 5b

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)  
Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable* (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Analisis Jabatan ( x ). Sugiyono (2010:39)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
Sering disebut juga variabel output, kriteria konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja ( y ). Sugiyono (2010:39)

## Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2010:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *Security* PT Wilmar Nabati Indonesia yang berjumlah 46 orang yang terdiri dari 1 orang (Chief) manajer *security*, 2 orang staff administrasi, 3 orang (Supervisor) kepala shift, 3 orang (foreman) kepala regu, dan 37 orang anggota.

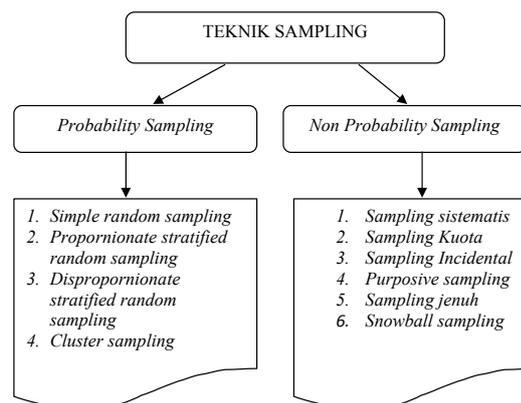
### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah 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 itu. Sugiyono (2010:80).

Dengan jumlah populasi yang terbatas yaitu sebanyak 46 orang maka penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu jumlah keseluruhan dari *security* PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan berikut gambar macam-macam teknik sampling:



**Gambar 3.1**  
**Macam-macam teknik sampling**  
**Sugiyono (2010:81)**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling*, yaitu Sampling Jenuh dimana teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dikarenakan jumlah sample yang digunakan relatif kecil yaitu sejumlah 46 orang. Sugiyono (2010:85).

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam satu penelitian dapat menggambarkan berbagai macam instrumen teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

#### Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali oleh peneliti Sunyoto (2007:140) Dalam hal ini sumber data didapat dari jawaban responden.

#### 1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan teknik survey research, sedangkan alat ukurnya adalah kuesioner. “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”, Sugiyono (2010:142). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. sebagai berikut:

- a. STS = berarti sangat tidak setuju  
= diberi skor (1)
- b. TS = berarti tidak setuju  
= diberi skor (2)
- c. RG = berarti ragu-ragu  
= diberi skor (3)
- d. S = berarti setuju  
= diberi skor (4)
- e. SS = berarti sangat setuju  
= diberi skor (5)

Namun untuk menghindari nilai netral dari responden penelitian, maka peneliti tidak mengambil nilai ragu-ragu dalam kuesioner sehingga skor kuesioner berubah menjadi :

- a. STS = berarti sangat tidak setuju  
= diberi skor (1)
- b. TS = berarti tidak setuju  
= diberi skor (2)
- c. S = berarti setuju  
= diberi skor (3)
- d. SS = berarti sangat setuju  
= diberi skor (4).

## Data Sekunder

“Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, berupa referensi dari penelitian terdahulu dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian” Sunyoto (2007:140), berikut merupakan instrumen dalam pengumpulan data sekunder:

### 1. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca

literatur-literatur dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

## Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang terkumpul dalam upaya untuk mendapatkan jawaban dari pokok permasalahan, maka Metode Analisis Data yang digunakan adalah:

### Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2010:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2010:134) “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ ”

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Ghozali pengukuran reliabilitas dapat

dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). Ghazali, (2011:48)

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) > 0,60.

### Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistik yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Statistika adalah ilmu yang mempelajari bagaimana merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi, dan mempresentasikan data. Singkatnya, statistika adalah ilmu yang berkenaan dengan data. Iqbal Hasan (2004:185) menjelaskan “Analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian

untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sample”.

Analisa deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variable atau lebih tapi bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan “Statistic deskriptif atau statistic deduktif adalah bagian dari statistic mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami”. Statistic deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata statistic deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistic deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada.

### Interval

Untuk mengkategorikan variabel kedalam dua kategori, maka dapat diketahui terlebih dahulu, baik variabel y maupun x yang masing masing terdiri dari 10 pernyataan dengan masing masing memiliki empat alternatif pilihan jawaban (kode pilihan jawaban sangat tidak setuju –STS = 1, tidak setuju-TS = 2, setuju-S= 3, dan Sangat setuju-SS = 4). Dengan demikian nilai maksimal dari masing masing pernyataan adalah 4 dengan pilihan kode SS (sangat setuju) dan nilai minimal adalah 1 dengan pilihan kode STS (sangat tidak setuju). Kemudian untuk menentukan kategori terlebih dahulu dibuat interval sebagai berikut:

1. Membuat Range

$$\text{Range} = \text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal} \\ = 4 - 1 = 3$$

2. Membuat interval

$$\text{Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Kategori yang diinginkan}} \\ = \frac{3}{2} = 1,5$$

Dengan demikian penerapan nilai maksimal seluruh pernyataan adalah 4 dan nilai minimal adalah 1, maka kategori dapat dilihat sebagai berikut.

1. skor responden sebanyak 1-2,5 menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada kategori buruk/negatif.
2. skor responden sebanyak 2,6-4 menunjukkan bahwa jawaban responden berada kategori baik/positif.

**Analisa Korelasi**

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut maka akan dilakukan penghitungan analisis korelasi dengan alat bantu komputer program SPSS dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel (*summary out put*). Berikut rumus korelasi product moment :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2010:183)

**Dimana :**

- n = Banyaknya data
- x = variabel bebas (analisis jabatan)
- y = variabel terikat (kinerja karyawan)

Korelasi product moment dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < 1). Apabila nilai r = 0 berarti tidak ada korelasi dan bila nilai r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat hubungan antara variabel x dan y, terdapat pedoman dalam menginteprestasikan nilai koefisien sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Inteprestasi koefisien nilai r**

Besarnya koefisien korelasi (r) (positif/negatif)	Inteprestasi / Tingkat keeratan hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2010:184)

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sambungan variabel x terhadap y. Dan ditentukan dengan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

- D = nilai koefisien determinan
- r = nilai koefisien korelasi

**Analisis Regresi**

Adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memprediksi model hubungan antara variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*). Dalam perhitungan analisis regresi linier akan digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS untuk mengolah dan mengaplikasikan teknik pengolahan data hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel hasil (*summary out put*).

Rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = subyek dalam (variabel dependen) yang diprediksikan.

X = subyek pada (variabel independen) yang mempunyai nilai tertentu

a = harga y bila x = 0 (harga konstanta)

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b(-) maka terjadi penurunan.

### Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Sugiyono (2010:160). Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji hipotesis asosiatif dengan menggunakan uji t. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh memang benar atau hanya faktor kebetulan semata, sehingga dapat diketahui tingkat kebenaran.

**rumus T – test sugiyono (2010:184)**

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari rumus diatas, nilai t hitung kita bandingkan dengan t tabel (data dari tabel statistik) untuk tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 6% dan tingkat kebebasan (dk) = n-2, dengan perbandingan tersebut maka kita dapat mengetahui apakah hipotesa kita diterima atau tidak.

1. Jika nilai statistik uji, jatuh pada daerah penolakan dimana t hitung > t tabel artinya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

2. Jika nilai uji statistik jatuh pada daerah penerimaan atau diluar daerah penoklakan dimana t hitung < t tabel artinya tidak signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### Crosstab

*Crosstab* (Tabel Silang) adalah sebuah tabel yang terdiri atas suatu baris atau lebih dan satu kolom atau lebih. Fasilitas *crosstab* pada spss bisa sekedar menampilkan kaitan antara dua atau lebih variabel, sampai dengan menghitung apakah ada hubungan antara baris dan kolom.

Ciri penggunaan *crosstab* adalah data input yang berskala nominal atau ordinal, seperti tabulasi antara gender seseorang dengan sikap orang tersebut dengan suatu produk tertentu, dan lainnya. Sebenarnya data matrik ( interval atau rasio ) secara prinsip bisa juga dilakukan *crosstab*. Hanya pada data matrik dengan ukuran 1,3 meter adalah berbeda dan harus bervariasi seperti panjang 1,2 meter terjadi jumlah baris atau kolom menjadi demikian banyak dan malah tidak efektif untuk mendeskripsikan data.

Alat statistik yang sering digunakan dalam *crosstab* adalah chi-square. Alat ini pada praktek statistik bisa diterapkan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara baris dan kolom dari sebuah *crosstab*. Selain chi-square beberapa alat uji lain adalah kendall, kappa, dan sebagainya. Sri Rahayu (2005:115).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### Deskripsi umum responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Chief	1	2,1 %
Ka. Shift	3	6,5 %
Ka. Regu	5	10,9%
Anggota	37	80,5%
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar adalah 37 orang atau 80,5 % berada pada jabatan Anggota. Responden pada jabatan Ka. Regu adalah 5 orang atau 10,9 %. Responden pada jabatan Ka. Shift adalah 3 orang atau 6,5 % Sedangkan untuk jabatan Chief/ Manajer security adalah 1 orang atau 2,1%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentase
25 > 35 tahun	17	37 %
35 > 45 tahun	20	43,5 %
45 > 60 tahun	9	19,5 %
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur 35 > 45 tahun yaitu sebesar 43,5%, untuk responden pada usia 25 > 35 tahun sebanyak 17 orang atau 37% sedangkan responden terkecil adalah usia 45 > 60 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 19,5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 3 tahun	3	6,5 %
3 < 5 tahun	12	26 %
≥ 5 tahun	31	67,5 %
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 31 orang atau 67,5% responden dengan lama kerja  $\geq 5$  tahun, terdapat 12 orang atau 26% responden dengan lama kerja  $3 > 5$  tahun, sedangkan 2 orang atau 6,5% responden dengan lama kerja  $< 3$  tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA	46	100 %
Diploma / Sarjana	0	0 %
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data olahan peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 46 orang atau 100%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan diploma/ sarjana 0 .

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan kesatpaman

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Kesatpaman**

Pendidikan kesatpaman	Frekuensi	Prosentase
Dikisar Non Gada	33	71,7 %
Gada Pratama	11	23,9 %
TNI/polri	2	4,4%
Jumlah	46	100 %

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum mengikuti diksar gada pratama sebanyak 33 orang atau 71,7%. Untuk responden yang telah mengikuti diksar gada pratama sebanyak 11 orang atau 23,9% Sedangkan responden dari TNI / Polri sebanyak 2 orang atau 4,4%.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji validitas

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Description* (X)**

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Apa yang dilakukan <sub>a</sub>	0,697	0,3	Valid
Apa yang dilakukan <sub>b</sub>	0,809	0,3	Valid
Tanggung jawab <sub>a</sub>	0,622	0,3	Valid
Tanggung jawab <sub>b</sub>	0,763	0,3	Valid
Kecakapan <sub>a</sub>	0,616	0,3	Valid
Kecakapan <sub>b</sub>	0,452	0,3	Valid
Kondisi <sub>a</sub>	0,602	0,3	Valid
Kondisi <sub>b</sub>	0,752	0,3	Valid
Performa <sub>a</sub>	0,704	0,3	Valid
Performa <sub>b</sub>	0,716	0,3	Valid

Sumber : Data olahan peneliti

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel *job description* pada kolom koefisien korelasi ( $r$  hitung) > nilai kritis ( $r$  Tabel) yaitu 0,3, sehingga setiap item dinyatakan valid, oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel *job description* akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah masing-masing pernyataan sebanyak dua butir pernyataan pada setiap indikator.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Tupoksi <sub>a</sub>	0,525	0,3	Valid
Tupoksi <sub>b</sub>	0,602	0,3	Valid
Inovasi <sub>a</sub>	0,567	0,3	Valid

Inovasi <sub>b</sub>	0,654	0,3	Valid
Kecepatan <sub>a</sub>	0,717	0,3	Valid
Kecepatan <sub>b</sub>	0,749	0,3	Valid
Kecakapan <sub>a</sub>	0,664	0,3	Valid
Kecakapan <sub>b</sub>	0,737	0,3	Valid
Kerjasama <sub>a</sub>	0,779	0,3	Valid
Kerjasama <sub>b</sub>	0,763	0,3	Valid

Sumber : Data olahan peneliti

Dari hasil uji validitas instrumen variabel kinerja didapatkan  $r$  hitung >  $r$  tabel. Jadi seluruh butir pertanyaan dari variabel bebas maupun variabel terikat terbukti valid, oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah setiap pernyataan sebanyak dua butir pernyataan pada setiap indikator.

#### 2. Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah diolah penulis didapatkan hasil realibilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
X	0,891	Reliabel
Y	0,892	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti

Keterangan dari tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- Variabel *Job Description* (X) dengan nilai alpha 0,891 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel Kualitas terbukti reliabel.
- Variabel Kinerja (Y) dengan nilai alpha 0,892 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel produktivitas Kepuasan terbukti reliabel.

### Statistik Deskriptif

Hasil dari penyebaran kuesioner persepsi tentang disiplin kerja kemudian

dilakukan kategorisasi terhadap variabel sesuai indikator yang dipergunakan. Dari hasil masing-masing indikator yang telah diperoleh nilai rata-rata, selanjutnya dilakukan analisis atas hasil tersebut.

1. Variabel *Job description*

a. Indikator Apa yang dilakukan

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Indikator Apa yang dilakukan**

Apa yang dilakukan	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. Karyawan mengetahui dan memahami apa yang harus dikerjakan di tempat kerja masing masing	0	0	22	24	162	3,52
b. Karyawan mengetahui dan memahami peraturan yang ada di perusahaan	0	0	24	22	160	3,48
Nilai rata-rata Indikator Apa yang dilakukan						3,50

Sumber : olahan peneliti

Pada tabel diatas bisa diketahui bahwa penilaian responden terhadap indikator “Apa yang dilakukan” adalah sebesar 3,50 dengan rata-rata tersebut penulis dapat masukkan dalam kategori baik karena peneliti menggunakan kategori baik dan tidak baik, dengan pengertian setiap karyawan paham dan mengerti tentang apa yang harus dilakukan dalam lingkungan tempat kerja maupun area penjagaan masing-masing.

Seperti yang telah disampaikan oleh Hasibuan (1995:36) Setelah

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

b. Indikator Tanggung jawab

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Indikator Tanggung jawab**

Tanggung jawab	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan penuh tanggung jawab.	1	0	30	15	151	3,28
b. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugasnya di tempat kerja masing-masing	0	0	27	19	157	3,41
Nilai rata-rata Indikator Tanggung jawab						3,35

Sumber : olahan peneliti

Dilihat dari indikator tanggung jawab terlihat bahwa pernyataan yang diberikan kepada respondeng di tanggapi dengan baik dan responden yang dalam hal ini karyawan departemen security paham dan mengerti akan tanggung jawab yang diemban oleh seorang security dalam perusahaan, meskipun terdapat satu responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sehingga perlu dilakukan briefing agar terciptanya pemahaman yang seragam atas tanggung jawab setiap anggota security.

Sebenarnya pemahaman tentang tanggung jawab bagi seorang *security* sifatnya adalah penting karena akan terlihat dalam pekerjaan dimana seorang karyawan yang bertanggung jawab akan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dan serius dan didasari dengan pemahaman tentang *standart operational procedure*. Seperti yang telah disampaikan oleh Surya Dharma dan Rycko A Dhanial (2013:10) tenaga kerja *security* bertanggung jawab terhadap ketertiban dan keamanan lingkungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kewajibannya adalah melakukan tugas pokok dan fungsinya secara bertanggung jawab.

c. Indikator Kecakapan atau pendidikan

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Indikator Kecakapan**

Kecakapan atau pendidikan	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. Karyawan telah memenuhi standart pendidikan perusahaan	0	0	36	10	148	3,22
b. Karyawan mengetahui bahwa setiap jabatan memiliki standart pendidikan.	0	0	30	16	154	3,35
Nilai rata-rata Indikator Kecakapan						3,28

Sumber : Olahan peneliti

Dari tabel deskripsi pada indikator kecakapan dapat dilihat bahwa responden menilai telah memenuhi standart dan dan paham bahwa setiap jabatan memiliki standart pendidikan. Ditunjukkan

dengan penilaian responden terhadap indikator kecakapan atau pendidikan sebesar 3,28. Pendapat tentang Kecakapan karyawan juga disampaikan Hasibuan (1995:36) Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Indikator kondisi

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Indikator Kondisi**

Kondisi	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. Karyawan memahami tentang kondisi perusahaan baik internal maupun eksternal	0	2	30	14	150	3,26
b. Karyawan mengetahui lingkungan tempat kerja beserta resikonya	0	0	30	16	154	3,35
Nilai rata-rata Indikator Kondisi						3,30

Sumber : Olahan peneliti

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi juga menjadi hal yang perlu pemahaman karyawan karena, meskipun responden ada yang menjawab tidak setuju yaitu 2 responden namun dalam bekerja karyawan harus memahami dan mengetahui kondisi yang sedang terjadi di dalam perusahaan, mayoritas responden menyatakan bahwa responden paham dan mengerti tentang kondisi perusahaan baik internal maupun eksternal, ditunjukkan dari kuesioner yang disebar oleh peneliti , untuk rata-rata nilai pada

indikator kondisi menunjukkan angka 3,30.

Pada indikator ini sama dengan pendapat Hasibuan (1995:36) di mana Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang ahrus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

e. Indikator Performa dan Kualitas

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Indikator Performa dan Kualitas**

Performa dan kualitas	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. Karyawan sudah memenuhi kriteria yang diterapkan diperusahaan	0	2	35	9	145	3,15
b. Karyawan mampu memberikan performa terbaik untuk perusahaan	0	1	28	17	154	3,35
Nilai rata-rata Indikator Performa						3,25

Sumber : Olahan peneliti

Pada indikator ini dapat dideskripsikan bahwa pada saat karyawan memberikan performa yang baik dengan dinyatakannya rata-rata nilai indikator 3,25 namun ada sebagian yang memberikan pernyataan tidak setuju pada indikator ini, untuk kedepannya pemahaman tentang performa agar lebih diperbaiki agar tercipta kesamaan pendapat bahwa karyawan harus mampu berperforma baik untuk perusahaan.

Performa seorang anggota security dapat tercermin dari apa yang ada di seluruh tubuh anggota security, dari mulai penampilan rambut,kumis,jenggot, kemudian cara berpakaian yang rapih dan sopan sehingga apabila ada pimpinan atau tamu yang masuk melihat tpenampilan security yang rapih tersebut akan membantu memberikan nilai perusahaan dimata tamu.

Surya Dharma dan Rycko A Dhaniel (2013:159) menjelaskan bahwa prestasi perusahaan tergantung pada kapasitas dan profesionaitas karyawan. Karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang tepat akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat pula.

f. Rata-rata hasil total indikator

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Variabel Job description**

Variabel Job description		Rata-rata
1.	Apa yang dilakukan	3,50
2.	Tanggung Jawab	3,35
3.	Kecakapan	3,28
4.	Kondisi	3,30
5.	Performa dan Kualitas	3,25
Hasil nilai rata-rata		3,33

Sumber : Olahan Peneliti

Setelah masing masing indikator dibedah dan dijelaskan maka selanjutnya akan dibahas tentang satu variabel, menurut tabel diatas dapat diketahui apabila pada variabel *job description* responden memberikan pernyataan baik tentang variabel *job description* dapat dilihat dari hasil nilai rata-rata tiap indikator apa yang dilakukan, sebesar 3,50, tanggung

jawab sebesar 3,35 lanjut tentang kecakapan atau pendidikan dengan rata-rata sebesar 3,28, kondisi dengan nilai rata-rata 3,30 dan terakhir performa pada nilai 3,25 sehingga total rata-rata penilaian pada variabel *job description* yaitu 3,33, dimana responden setuju bahwa *job description* memang diperlukan dalam kegiatan bekerja sehari-hari, sehingga responden dalam hal ini karyawan departemen *security* paham dan mengerti akan fungsi *job description* bagi pekerjaan seperti yang disampaikan oleh Gary Dessler (2004:104) bahwa Sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Dengan demikian karyawan memahami: apa yang dilakukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, cakap dalam bekerja, memahami kondisi di perusahaan. Dan performa dan kualitas yang ditampilkan harus sesuai dengan yang telah ditentukan oleh peraturan tentang *security*.

## 2. Variabel Kinerja

### a. Indikator Tupoksi

**Tabel 4.15**

#### Deskripsi Indikator Tupoksi

Tupoksi ( tugas, pokok dan fungsi)	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS	TS	S	SS		
	1	2	3	4		
a. Karyawan paham dan mengerti tentang Tupoksi <i>Security</i>	0	0	24	22	160	3,48

b. Karyawan mampu menjalankan kegiatan / pekerjaan sesuai dengan Tupoksi	0	1	34	11	149	3,24
Nilai rata-rata Indikator Tupoksi						3,36

Sumber : olahan peneliti

Dalam indikator tupoksi dijelaskan karyawan departemen *security* setuju bahwa tupoksi harus dipahami betul-betul dimana tugas, pokok, dan fungsi dilakukan dengan benar dan sesuai dengan peraturan kesetpaman / peraturan-peraturan yang mengatur tentang kesekuritan. Dan responden menyatakan setuju, ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Yang mayoritas menyatakan setuju dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju.

Pemahaman tentang Tupoksi juga dijelaskan oleh Fadel (2009:195) Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

### b. Indikator Inovasi

**Tabel 4.16**

#### Deskripsi Indikator Inovasi

Inovasi	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS	TS	S	SS		
	1	2	3	4		
a. Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas	0	1	34	11	148	3,22

b.	Karyawan mampu memberikan saran yang baik demi kelancaran tugas	0	0	30	16	154	3,35
Nilai rata-rata Indikator Inovasi							3,28

Sumber : olahan peneliti

Pada tabel inovasi dijelaskan bahwa responden menyatakan baik jika karyawan mampu berinovasi demi kemajuan dan kelancaran kerja, ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,28, meskipun masih ada satu responden yang berpendapat lain namun secara garis besar responden menyetujui bahwa inovasi perlu ada dalam kegiatan kerja. Untuk menyamakan persepsi tentang inovasi dalam bekerja itu perlu, maka untuk kedepannya agar diadakan penginformasian tentang pentingnya berinovasi.

Menuut yang telah dijelaskan oleh Fadel (2009:195) Seorang karyawan harus memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. Sehingga inovasi dalam bekerja sangat diperlukan untuk bisa menunjukkan satu kapasitas seorang karyawan.

c. Indikator Kecepatan kerja

**Tabel 4.17**

**Deskripsi Indikator Kecepatan kerja**

Kecepatan kerja	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS	TS	S	SS		
	1	2	3	4		
a. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan / pimpinan dengan cepat dan tepat waktu	0	1	32	13	150	3,26

b.	Karyawan mampu menjalankan tugas secara cepat dengan memperhatikan SOP dan job description.	0	0	29	17	155	3,37
Nilai rata-rata Indikator Kecepatan kerja							3,32

Sumber : olahan peneliti

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil nilai rata-rata indikator yang menunjukkan kecepatan kerja adalah 3,32. Terlihat dari hasil diatas, bahwa terdapat responden yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 jawaban responden. Indikator kecepatan kerja ini disampaikan dalam Fadel (2009:195) dimana Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat anggapan bahwa kecepatan kerja bisa berdampak positif bagi pekerjaan di tempat kerja. Meskipun diketahui bahwa mayoritas responden berpendapat baik. Namun masih ditemukan pendapat tidak setuju dari responden. maka diperlukan adanya persamaan pendapat tentang kecepatan kerja.

d. Kecakapan kerja

**Tabel 4.18**

**Deskripsi Indikator Kecakapan kerja**

Tanggung jawab	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS	TS	S	SS		
	1	2	3	4		
a. Karyawan memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas pekerjaan	0	2	28		152	3,30

b.	Karyawan mengetahui bahwa setiap jabatan memiliki standart pendidikan.	0	0	30	16	154	3,35
Nilai rata-rata Indikator Kecakapan kerja							3,33

Sumber : olahan peneliti

Dalam tabel ketepatanan kerja dapat ditunjukkan hasil rata-rata sebesar 3,33 namun terlihat bahwa setidaknya terdapat 2 responden yang berpendapat tidak setuju, dapat dilihat pada tabel, ini menjelaskan bahwa dalam hal kecakapan kerja perlu ada pbenahan, dari tabel diatas responden yang menjawab tidak setuju berada pada poin a yang menyatakan bahwa “karyawan memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas pekerjaan.” Sehingga perlu diadakan pemberian pemahaman lebih tentang tentang inisiatif yang dibuat untuk keperluan tugas.

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang. Fadel (2009:195).

e. Indikator Kerjasama

**Tabel 4.19**

**Deskripsi Indikator Kerjasama**

Tanggung jawab	Skoring				Jml	Rata-rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4		
a. karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	26	20	158	3,34

b.	Karyawan bisa menerima saran yang baik untuk kelancaran kerja tim	0	0	27	19	157	3,41
Nilai rata-rata Indikator Kerjasama							3,42

Sumber : olahan peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator kerjasama mendapat pendapat baik pada seluruh responden dengan dinyatakan nilai rata-rata dalam tabel yaitu sebesar 3,42. Sehingga dapat dilihat ,untuk indikator kerjasamasangatdibutuhkanuntuk pekerjaan di perusahaan selain untuk mempermudah pekerjaan juga untuk memaksimalkan pekerjaan dengan jumlah tenaga yang lebih banyak sehingga lebih efisien dan bisa mendapat hasil lebih maksimal. Karyawan harus memiliki Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Fadel (2009:195).

f. Rata-rata hasil total indikator

**Tabel 4.20**

**Deskripsi Variabel Kinerja**

Indikator Kinerja	Rata-rata
1. Pemahaman Tupoksi	3,36
2. Inovasi	3,28
3. Kecepatan Kerja	3,32
4. Kecakapan Kerja	3,33
5. Kerjasama	3,42
Hasil nilai rata-rata	3,34

Sumber: Olahan Peneliti

Dari semua indikator yang telah dijabarkan pada variabel kinerja didapat bahwa kinerja dapat terlaksana dengan baik apabila

telah memenuhi indikator-indikator yang telah digambarkan, seperti karyawan harus paham akan tupoksi sebelum dan saat betugas, bisa berinovasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan, cepat dan tanggap dalam melakukan pekerjaan, cakap dan terampil sehingga meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, serta dengan kerjasama maka pekerjaan akan menjadi ringan, mudah serta berjalan sesuai yang diinstruksikan oleh pimpinan. Seperti hal yang disampaikan oleh Wibowo dalam Surya Dharma dan Rycko A Dhaniel (2013:185) kinerja adalah tentang cara melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut

### Analisis dan Uji Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

#### 1. Analisis Regresi Sederhana

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.150	.373		3.081	.004			
Job Description	.661	.112	.665	5.903	.000	.665	.665	.665

Sumber: Data olahan peneliti

Dari table 1.1 analisis regresi sederhana secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Apabila  $X = 0$  maka  $Y = 1,150$

$$Y = 1,150 + 0,661X$$

Yang menunjukkan bahwa Jika X naik dengan satu satuan, maka Y akan naik sebesar 0,661 satuan, artinya semakin baik Job Description yang di keluarkan perusahaan, maka Kinerja karyawan akan semakin baik serta menganggap variabel lain diantaranya variabel Motivasi dan kemampuan (*ability*) tetap/konstan.

#### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi Sederhana

**Tabel 4.22**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.429	.25262

Sumber: Data olahan peneliti

a. Dari hasil Adjusted R Square = 0,429 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 42,9% terhadap variabel X sebagian sisanya 57,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian diantaranya variabel Motivasi dan kemampuan (*ability*).

b. R Square = 0,442, artinya variasi dalam variabel bebas X mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 44,2 %.

- c.  $R = 0,665$ , artinya kuatnya pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 66,5% sehingga dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap Y adalah kuat.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian benar atau salah maka diuji dengan uji t.

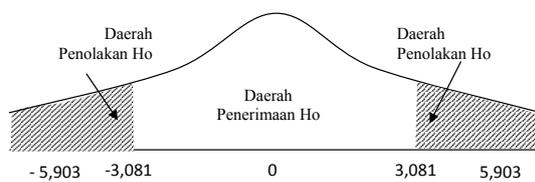
a. Uji t

Uji t tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Hipotesis penelitian :

- b. *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan  
 Dari tabel didapatkan  $t_{hitung} = 5.903$  dan  $t_{tabel} = 3.081$



Sumber : Data olahan peneliti

**Gambar 4.3**

**Daerah Kritis Kurva Distribusi t (*job description*)**

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,903 > 3,081$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan kuat atau signifikan antara variabel *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada departemen *Security* PT. Wilmar Nabati Indonesia - Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis telah didapatkan

bahwa hasil analisis sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,903 > 3,081$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada departemen *Security* PT. Wilmar Nabati Indonesia - Gresik. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian Analisis jabatan menurut Mondy, et al. (2008:106), "*Job analysis is the systematic process of determining the skills, duties, and knowledge required for performing jobs in organization.*" Berdasarkan definisi analisis jabatan tersebut, maka yang disebut analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menetapkan keterampilan, kewajiban (tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan), dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja jabatan di suatu organisasi.
- $R = 0,665$  ( 66,5 % ) artinya terdapat Pengaruh yang kuat antara variabel X hal ini seperti yang telah dibahas oleh Sugiono (2008) hubungan yang kuat antara variabel bebas berpengaruh dalam variabel terikat.

**Crosstabs**

- Crosstab* jabatan dengan *Job description*

**Tabel 4.23**

**Jabatan \* JobDescription Crosstabulation**

Count		Job Description	
		Paham	Total
Jabatan	Chief	1	1
	Kepala Shift	3	3
	Kepala Regu	5	5
	Anggota	37	37
Total		46	46

Sumber : Data olahan peneliti

Pada *crosstab* jabatan dengan kinerja menurut survey yang dilakukan peneliti responden berpendapat bahwa. *Job description* sangat berpengaruh positif terhadap kinerja ditunjukkan dengan jumlah total menunjukkan angka positif yaitu 100% dengan jumlah terbesar yaitu responden dengan jabatan anggota dengan 37 responden dan yang terkecil yaitu manajer security I responden

*Job description* (uraian jabatan) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu, Hasibuan (2014:33).

Sehingga seluruh jabatan yang ada dalam suatu organisasi pasti memiliki uraian jabatan untuk dilakukan, sehingga dapat jelas dan terarah dalam menjalankan tugas dan sesuai dengan jabatan yang diemban seorang karyawan.

macam paham tentang *job description* masing-masing. Dengan pemahaman yang sama dari responden terbanyak yaitu yang berusia 35 > 45th senilai 20 responden hingga responden terkecil yaitu pada usia 45 > 60th senilai 60 responden

Nur Hidayati (2010:17) menyampaikan bahwa usia pegawai harus diperhatikan dalam penempatan tugas dibidang tertentu. Sehingga dapat diketahui bahwa kematangan dan kesiapan usia karyawan dapat disesuaikan dengan *job description* dimana akan berpengaruh terhadap pemahaman dan kinerja di lapangan.

Usia seorang karyawan dapat menunjukkan emosi, sikap dan temperamental. Di mana perusahaan harus bisa menempatkan posisi dimana seharusnya karyawan tersebut ditempatkan, sebagai contoh *security* adalah tempat pelayanan harus ditempatkan seorang karyawan dengan keramahan dan emosi yang baik sehingga tamu akan berpendapat baik tentang perusahaan tersebut.

## 2. *Crosstab* Usia dengan *Job description*

**Tabel 4.24**

**Usia \* JobDescription Crosstabulation**

Count		Job Description	
		Paham	Total
Usia	25<35	17	17
	35<45	20	20
	45<60	9	9
Total		46	46

Sumber : Data olahan peneliti

Pada tabel *crosstab* diatas dijelaskan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa seluruh responden dalam karakteristik usia yang bermacam-

## 3. *Crosstab* Masa Kerja dengan *Job description*

**Tabel 4.25**

**LamaKerja \* JobDescription Crosstabulation**

Count		Job Description	
		Paham	Total
LamaKerja	<3Tahun	3	3
	3<5Tahun	12	12
	>=5Tahun	31	31
Total		46	46

Sumber : Data olahan peneliti

Pada karakteristik masa kerja, total responden menyatakan bahwa paham seluruh responden dalam kategori masa kerja paham akan *job*

*description*. Itu ditunjukkan baik dari responden dengan masa kerja  $\geq 5$ th maupun responden yang baru memasuki masa kerja  $< 3$ th memiliki pemahaman yang sama tentang *job description*.

Dalam tabel di atas tergambar jelas bahwa responden dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun menjadi responden mayoritas dengan jumlah 31 responden, dilanjut dengan responden dengan masa kerja  $3 > 5$  tahun dengan jumlah 12 responden dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja terkecil yaitu  $< 3$  tahun sejumlah 3 responden.

Syarat pengalaman kerja untuk perusahaan swasta lebih diutamakan dalam penempatan karyawan, karena pengalaman menjadi modal dasar dalam pengembangan kreativitas, kalau hanya mengandalkan syarat pendidikan saja belum tentu hal tersebut dapat terlaksana. Untuk karyawan tanpa memiliki pengalaman memerlukan banyak waktu untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan maupun untuk mengembangkannya, Nur Hidayati (2010:17).

4. *Crosstab* Pendidikan kesetaraan dengan *Job description*

**Tabel 4.26**

**Pend.Satpam \* JobDescription Crosstabulation**

Count	Job Description	Total
	Paham	
Pend.Satpam Gada Pratama	11	11
TNI	2	2
Non Gada	33	33
Total	46	46

Sumber : Data olahan peneliti

Pada dasarnya seorang *security* wajib mengikuti diksar (pendidikan dasar)

untuk meningkatkan kinerja, ada beberapa karakteristik responden yang ada di PT. Wilmar Nabati Indonesia yaitu Non Diksar Gada Pratama sejumlah 33 orang diksar Gada Pratama sejumlah 11 orang atau serta dari TNI/Polri sejumlah 2 orang Seluruh responden dengan maupun belum mengikuti diksar gada pratama memiliki pendapat yang sama yaitu positif, ditunjukkan dengan tabel 46 responden.

Menurut Filippo dalam Surya Dharma dan Rycko A Dhanial(2013:272) menjelaskan bahwa pelatihan atau pendidikan dasar digunakan untuk menunjukkan setiap proses pengembangan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Sehingga dapat dijelaskan pengertian pendidikan dasar diatas dapat bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kualitas karyawan dimana diharuskan paham akan *job description* yang ada dalam organisai.

5. *Crosstab* Pendidikan dengan *Job description*

**Tabel 4.27**

**Pendidikan \* JobDescription Crosstabulation**

Count	Job Description	Total
	Paham	
Pendidikan SMA	46	46
Total	46	46

Sumber : Data olahan peneliti

Seluruh responden dalam penelitian ini berada pada tingkat pendidikan SMA dan responden yang berjumlah 46 oarang ini berpendapat bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat

dijunjukkan dalam tabel jumlah responden yang menyatakan positif adalah total responden sejumlah 46. Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012: 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.”

6. *Crosstab* jabatan dengan kinerja

**Tabel 4.28**

**Jabatan \* Kinerja Crosstabulation**

Count		Kinerja		Total
		Baik	Buruk	
Jabatan	Chief	1	0	1
	Kepala Shift	3	0	3
	Kepala Regu	5	0	5
	Anggota	36	1	37
Total		45	1	46

Sumber: Data olahan peneliti

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa responden memberikan pernyataan pada indikator jabatan adalah sejumlah 45 orang responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner peneliti dan dinyatakan baik, sedangkan hanya 1 orang responden pada jabatan anggota mendapat nilai buruk karena berpendapat kurang setuju dengan peneliti. Untuk kedepannya diharapkan seluruh anggota security paham akan posisi jabatan, fungsi jabatan dan kualifikasi untuk jabatan. Karena akan berpengaruh pada kinerja di lapangan.

7. *Crosstab* Usia dengan kinerja

**Tabel 4.29**

**Usia \* Kinerja Crosstabulation**

Count		Kinerja		Total
		Baik	Buruk	
Usia	25<35	17	0	17
	35<45	19	1	20
	45<60	9	0	9
Total		45	1	46

Sumber: Data olahan peneliti

Pada tabel *crosatab* usia dengan kinerja dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan pendapat peneliti tentang pernyataan yang diberikan dalam kuesioner, akan tetapi masih ada 1 responden yang berpendapat bahwa pernyataan yang disebar lewat kuesioner tidak disetujui. Dapat dilihat pada tabel usia 35<45 berpendapat tidak setuju. Seperti yang dikatakan oleh Bealer (2010:124) bahwa “Usia sering menjadi penyebab penurunan kinerja mental dan psikomotorik”.

Untuk kedepannya diharapkan akan ada pelatihan atau training materi atau *training* tentang kinerja yang lebih mendalam agar tercipta kesepahaman tentang bagaimana sebetulnya kinerja yang baik tersebut.

8. *Crosstab* Lama kerja dengan kinerja

**Tabel 4.30**

**LamaKerja \* Kinerja Crosstabulation**

Count		Kinerja		Total
		Baik	Buruk	
LamaKerja	<3Tahun	3	0	3
	3<5Tahun	12	0	12
	>=5Tahun	30	1	31
Total		45	1	46

Sumber: Data olahan peneliti

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa lama kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana sebanyak 45 responden menjawab setuju dengan pernyataan yang disebar oleh peneliti, meskipun tidak selalu karyawan yang telah bekerja dengan masa yang lama akan menjamin pemahaman tentang kinerja semakin besar. Ditunjukkan dengan adanya penolakan pendapat sejumlah 1 responden. Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa ia semakin memiliki pengalaman kerja. Robbins (2007:65) menjelaskan bahwa, “Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja”.

9. *Crosstab* Pendidikan dengan kinerja

**Tabel 4.31**

**Pendidikan \* Kinerja Crosstabulation**

Count	Kinerja		Total
	Baik	Buruk	
Pendidikan SMA	45	1	46
Total	45	1	46

Sumber : Data olahan peneliti

Dapat dijelaskan bahwa tabel *crosstab* diatas menunjukkan semua responden berada pada tingkat pendidikan SMA, namun masih terdapat ke kurang sepahaman tentang pengertian kinerja yang baik ditunjukkan dengan adana penolakan pernyataan sebesar 1 responden. Menurut Daves dalam Anwar, (2009:67) pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

10. *Crosstab* pendidikan satpam dengan kinerja

**Tabel 4.32**

**Pend.Satpam \* Kinerja Crosstabulation**

Count	Kinerja		Total
	Baik	Buruk	
Pend.Satpam Gada Pratama	11	0	11
TNI	2	0	2
Non Gada	32	1	33
Total	45	1	46

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan kesatpaman atau kesekuritian berdampak pada pemahaman kinerja individu. Ditunjukkan dengan mayoritas responden berpendapat baik tentang butir pertanyaan tentang kinerja, namun jika dilihat masih terdapat 1 responden yang menolak pernyataan peneliti dan berpendapat buruk yaitu pada responden non Gada Pratama. Manfaat pendidikan dan pelatihan tercermin dalam sikap penjaga keamanan dan kinerja, semangat dan insentif meningkat. Surya Dharma dan Rycko A. Dhaniel (2013:296)

Ditunjukkan dari seluruh responden yang telah mengikuti diksar Gada Pratama sejumlah 11 orang paham dan mengerti bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan dan pendidikan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Setelah peneliti melakukan serangkaian proses penelitian, pengolahan data hingga analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *Job Description* terhadap kinerja karyawan departemen *security*.

Maka dari itu berbagai kesimpulan yang dapat diambil dari perolehan data, antara lain:

1. Teori yang digunakan adalah analisis jabatan Mondy et al., dalam penelitian ini terbukti bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini terbukti bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas *survey*, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang.
3. Dilihat dari *crosstab* antara masa kerja dengan kinerja, pada responden yang telah bekerja selama  $\geq 5$  th dengan responden yang bekerja  $3 > 5$  th tidak ada perbedaan yang signifikan, responden menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Berkaitan dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan departemen security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Pada responden yang baik yang telah mengikuti pendidikan dasar Gada Pratama, non Gada Pratama, maupun TNI/Polri menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan seluruh responden menyatakan setuju.

### Saran

Berdasarkan keimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan memberikan saran yang terkait dengan

penelitian sejenis. Semoga saran yang disampaikan dapat membantu dan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang mengacu pada penelitian yang telah dilakukan:

1. Dari hasil uji regresi dapat dikatakan bahwa variabel terikat (Y) berubah terhadap variabel (X), namun sebagian sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model lumayan besar sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan pengukuran kinerja dengan variabel lain, antara lain variabel motivasi dan, kemampuan (*ability*).
2. Pada penelitian ini indikator “performa” mendapatkan nilai rata-rata terkecil dibanding dengan indikator “apa yang dilakukan”, sehingga peneliti menyarankan agar diadakan pelatihan, sehingga pemahaman dan kesadaran dalam menampilkan performa yang baik dalam perusahaan timbul dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelak.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prdnya Paramita
- Achmad S, Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, Burhan.2000. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan* , Jakarta PT Indeks.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada

- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government* (Pengalaman Dari Daerah). Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozal, Imam i. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. dkk. 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Handi, Irawan. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati, Nur, 2010. *Perencanaan kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu, Salemba Empat
- Musanef. 2000. *Sumber Daya Manusia : Tinjauan Kualitas dan Kinerja Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sule, Saefullah, 2004. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Surya Dharma & Rycko A. Dhaniel 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sektor Tenaga Kerja Sekuriti*, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Oryza
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media