

**PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT KRAKATOA LAMPUNGTOURISM DEVELOPMENT  
(GRAND ELTTY KRAKATOA HOTEL AND RESORT)  
KALIANDA**

**SAODIN**

STIE MUHAMMADIYAH KALIANDA  
Jl. Trans Sumatera Jati Permai Way Urang Kalianda Lampung Selatan  
Kode Pos 35513, Telp. 0727-322400-322500 Fax. 0727-322400  
Email : [saodin53@gmail.com](mailto:saodin53@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study focuses on the process of the job description and job performance on the provider PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Ely Krakatoa Grand Hotel And Resort) Kalianda, which is a provider Hotel and Resort which has the advantage. However, the hotel and resort provider also has many competitors who are ready to compete to win consumers. The reason underlying this research topic is that each provider Hotel and Resort in defending consumers or customers, must have good employees in accordance with the job description and employee performance. This study aims to determine the effect of the job description on employee performance. This research was conducted at PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Ely Krakatoa Grand Hotel And Resort) Kalianda, the number of respondents that used in this study sample were 26 respondents. The research method used is a survey method with descriptive research, with a quantitative approach. The result of the discussion explains that a simple linear regression equation  $y = 0.305 + 1,360X$  meaningful job description and significant positive effect on employee work performance, if the variable  $X$  is increased by one point will improve the performance of 1,360 units of the unit and if there is no job description for the job performance employees totaled 0,305 a unit. Results of correlation analysis that the Job Description ( $X$ ) with employee performance ( $Y$ ) of  $r_{xy} = 0.781$  in the category of "correlated", with the effect of 61.1% and of 38.9% is affected by factors beyond the job description and work performance. The results of  $t$ -test analysis ( $t_{test}$ ) ( $\alpha = 0.05$ ),  $t_{test}: 6.134 > t_{table}: 2.064$ , then thank  $H_a$ : there is a significant effect of the job description on employee performance.*

*Keywords: Job Description, Job Performance.*

**PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Dalam keadaan perkonomian yang semaihin sulit ini banyak terjadi persaingan di berbagai bidang kehidupan, termasuk di dalamnya persaingan dalam dunia bisnis. banyak perusahaan yang saling berlomba untuk mendapatkan pangsa pasar, sehingga hal ini memacu perusahaan untuk berusaha terus maju dalam memperbaiki bisnisnya.

Sebuah organisasi perlu memiliki bidang-bidang tertentu sesuai dengan kelengkapan yang diperlukan agar roda organisasi dapat berjalan secara efektif, selaras dan optimal. Adanya pembagian tugas baik berdasarkan spesifikasi bidang kerja yang dijalankan atau berdasarkan tanggungjawab kewenangan, umumnya masing-masing bagian terpisah dalam sub kegiatan secara fungsional disamping berjenjang secara struktural. Pembagian bidang tugas akan meningkatkan kinerja masing-masing komponen organisasi agar masing-masing dapat berjalan

bersamaan atau berjenjang dengan standar kinerja yang sama.

Organisasi yang berjalan seimbang tidak menyebabkan terjadi over kapasitas personil yang menyebabkan waktu kerja hilang karena antrian waktu untuk pekerjaan yang sama. Tanpa adanya pembagian tugas maka organisasi tidak mudah dikendalikan, maka akibatnya roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik, sehingga dalam jangka panjang akan melemahkan keberadaan organisasi dengan berkurangnya daya saing.

Pengelolaan organisasi yang baik kata lain dari sistem organisasi yang berjalan normal yang memungkinkan organisasi dapat lebih optimal menggunakan sumberdaya organisasi untuk mencapai prestasi. Seorang karyawan akan lebih produktif bila pekerjaan pada bidang yang sesuai dengan kapasitas, keahlian dan pengalamannya dan sebaliknya. Sehingga meningkatkan efektifitas kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan sebaliknya tanpa ada kesesuaian keahlian dengan tugasnya maka prestasi akan terhambat karena perlu penyesuaian yang mungkin memakan waktu lama sehingga tidak produktif. Sistem manajemen yang baik berperan penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, karena melalui sistem manajemen yang baik akan tercipta kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi dengan lebih mudah tercapai.

Setiap bidang pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang spesifik atau general yang hampir sama dengan bidang lainnya, seperti pada bidang kerja administrasi dan keuangan sedang pada bidang kerja yang bersifat teknis dan rekayasa teknologi memiliki spesifikasi dengan ketelitian yang tinggi, yang tidak mungkin semua karyawan dapat mengerjakannya secara bergantian atau mengantikannya tanpa didahului dengan mangang, training atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Seperti keahlian memasak, keahlian teknis, mesin/elektronik dan sebagainya.

Adanya perbedaan antara bidang satu dengan bidang lainnya menunjukkan pentingnya pembagian kerja dalam aktivitas organisasi. Agar pembagian tugas pada bidang yang berlainan perlu diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi yang berkenaan dengan pekerjaan tersebut yang dikenal dengan istilah tupoksi. Sedang uraian tentang karakteristik bidang pekerjaan yang meliputi persyaratan personil (standar personil) dan tugas pokok yang harus dilakukan terhadap bidang pekerjaan yang dijalankan oleh seorang pegawai/karyawan terutama pada tenaga kerja pada pengadaan tenaga kerja untuk mengisi suatu

pekerjaan khusus maka disebut uraian pekerjaan (*job description*).

Kesesuaian potensi tenaga kerja dengan syarat yang tertuang dalam *Job Description* (uraian pekerjaan), maka akan memungkinkan perusahaan/organisasi termasuk organisasi pada umum bisa mendapatkan tenaga kerja/karyawan/pegawai yang sesuai dengan tantangan pekerjaan yang dihadapinya. Sehingga tenaga kerja/karyawan/pegawai dapat mencapai prestasi kerja optimal sesuai dengan harapan perusahaan. "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja secara subjektif dapat berdasarkan tingkatan skala (*rating scale*) dari kriteria yang akan dinilai, sekala tersebut dapat berupa tingkatan dari penilaian sangat baik sampai pada skala sangat jelek.

Sebagai perusahaan yang mengutamakan pelayanan (*jasa*) yang tidak bersifat administrasi seperti pelayanan pemerintah tetapi pelayanan yang memberikan kepuasan yang bersifat pribadi dan penjualan akomodasi (*jasa akomodasi dan restorasi*) maka kriteria penilaian karyawan tersebut menunjukan aspek yang lebih sesuai.

Faktor yang menentukan prestasi lebih bersifat pada pegawai yang melakukan pelayanan jasa yang bersifat administrasi, kemudahan prosedur/birokrasi karena kesempatan dan kemauan menjadi pendorong yang kuat dalam memberikan kepuasan sosial kepada masyarakat, namun beda dengan kepuasan yang ditujukan kepada pelanggan secara komersial seperti pelayanan perhotelan dan restorasi yang menuntut kepuasan langsung atas produk/fasilitas ditambah pelayanan personal karyawan secara individu dengan aspek pribadi yang spesifik.

Sehingga prestasi yang dimaksud bukan hanya dari aspek pegawai/karyawan yang berasal dari kesesuaian peluang dan kesempatan serta kemauan untuk berprestasi tapi juga menjangkut aspek kepuasan atas produk dan profesionalisme karyawan dalam menunjang penjualan jasa. Dengan kata lain pada pelayanan akomodasi restorasi dan perhotelan tidak hanya bersifat penjualan jasa personalia secara administratif, tapi menyatu antara jasa personalia, fasilitas akomodasi dan paket pelayanan.

## 2. Rumusan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada *job description* dan prestasi kerja karyawan, maka berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah : Apakah ada pengaruh antara *job description* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda”.

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Konsep dan Pengertian *Job Description*

*Job description* dalam pembahasannya sering dikaburkan dengan pengertian tugas pokok dan fungsi seseorang dalam jabatan yang sedang didudukinya, sehingga pengertian “*job description*” diterjemahkan secara sederhana dengan istilah sebagai “uraian pekerjaan” yang bernakana apa yang akan dilakukan seorang pegawai dalam fungsinya sebagai seorang pejabat/orang yang sedang menduduki jabatan tertentu, dengan pengertian ini maka *job description* tidak mampu menjelaskan konsep *job description* sebagai standar dan kreteria suatu jabatan sehingga perlu dicari siapa yang paling pantas mendudukinya sesuai dengan kreteria yang ada, yang tertuang dalam uraian pekerjaan, dengan demikian maka pengertian *job description* bermakna sebagai kreteria personalia, tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang akan diembannya.

Konsep ini maka *job description* merupakan rangkaian rekrutmen/penarikan personalia untuk ditempatkan pada jabatan atau pekerjaan tertentu yang masih kosong maka *job description* berwujud sebagai dokumen yang menerangkan tentang karakteristik pekerjaan dan syarat personalianya.

*Job description* dalam pengertian sebagai tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang yang telah duduk bermakna sebagai tupoksi. Menurut Burry Cushway (1996), Deskripsi pekerjaan adalah : “Kalimat tertulis tentang isi pekerjaan tertentu yang diambil dari analisis pekerjaan tersebut”.

Menurut Sunarto dan Sahedly Noor (2001) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

sebagai berikut : “Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas, dan tanggung jawab pekerja”.

### 2. Unsur dalam *Job Description*

Teori tentang *job description* dari beberapa literature pada umumnya membahas pada hal-hal yang sama dengan kata lain mempunyai satu pemahaman sama. Dari literatur itu dapat diketahui ada dari pendapat yang menyatakan bahwa *job description* merupakan pedoman, petunjuk, dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, berikut ini akan diuraikan unsur *job description* menurut beberapa ahli.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000), *Job description* harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan unsur sebagai berikut, yaitu;

- Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.
- Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain didalam maupun diluar organisasi.
- Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Ringkasan pekerjaan atau jabatan hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan mana si petugas akan di promosikan.

Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapai, uraian pekerjaan harus menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan, supaya pengisian jabatan didasarkan apa baru siapa sehingga mismanajemen dapat dihindari.

Burphy Cashway (1996) menjelaskan bahwa isi suatu job description yang tepat akan bervariasi sesuai dengan jenis pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Ada kecenderungan pekerjaan dinyatakan berdasarkan apa yang dikerjakan pejabat tertentu, bukan berdasarkan alasan mengapa dia mengerjakannya. Dalam praktiknya, *job description* memperhatikan pula individual yang melaksanakan tugas rutin, karena itu yang penting dalam situasi ini adalah kepada siapa tugas tersebut harus dideskripsikan secara jelas. Untuk pekerjaan yang tidak rutin, biasanya disebabkan oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan atau output tertentu, karena harus dijelaskan secara tepat, bukan saja apa yang harus dikerjakan pejabat tertentu tetapi juga kenapa dia melakukannya.

### 3. Analisis Pekerjaan

Keterkaitan *job descriptions* pekerjaan tidak bisa lepas dari analisis pekerjaan karena job description memuat uraian tugas pekerjaan yang dibuat berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Menurut Burry Cushway (1996), setelah pekerjaan dianalisis, biasanya diikuti dengan penulisan deskripsi pekerjaan". Definisi analisis pekerjaan menurut Burry Cushway (1996), analisis pekerjaan adalah suatu proses yang digunakan menentukan dan menggambarkan isi pekerjaan sedemikian rupa sehingga gambaran yang jelas mengenai pekerjaan itu dapat disampaikan kepada orang yang memerlukan informasi untuk tujuan manajemen.

### 4. Pengertian Prestasi Kerja

Kaitannya dengan dunia kerja, istilah prestasi kerja merupakan hal yang biasa yang dikaitkan dengan apa yang dicapai oleh perusahaan melalui karyawan dan segenap personalia perusahaan, yang dicapai adalah tujuan dan target yang telah ditetapkan sehingga prestasi kerja bermakna tercapainya target dan sasaran yang diinginkan biasanya dalam kurun waktu tertentu atau periode pembukuan perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel (Edy Sutrisno, 2010) mendefinisikan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pada buku yang sama Byar dan Rue mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan

seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

### 5. Konsekuensi Prestasi Kerja

Organisasi umumnya mengharapkan prestasi kerja dari karyawan atau pegawainya, yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan atau berpndahnya karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pen-dapatan.

### 6. Evaluasi Prestasi Kerja

Prestasi Kerja karyawan umumnya bersifat dinamis dalam menurut Grivin dan Ebert (2006) salah satu cara mengevaluasi adalah membandingkan kinerja agen yang satu dengan agen yang lain, membandingkan bagian satu dengan bagian yanglain. Kelemahan dari cara ini adalah ketika tidak ada variasi penjualan dan prestasi yang kreatif diantara bagian aau agen pada perusahaan. Pemimpin atau manajer hanya memperhatikan seberapa besar kontribusi yang diberikan bagian/agen terhadap perusahaan. Pada dunia usaha Evaluasi cara yang kedua adalah membandingkan performansi agen saat ini dengan per-formansi agen sebelumnya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Paradigma penelitian yang dipakai dalam penelitian mengenai pengaruh job discription terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda ini adalah menggunakan paradigm

positivistic dengan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh job discription terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2008) mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai analisis data dengan menggunakan angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai dengan jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif dari data yang dikumpulkan berdasarkan jawaban dari responden atas pernyataan yang diajukan.

Sifat penelitian dalam penelitian ini dengan menggunakan sifat deskriptif. Menurut Atherton & Klemmack dalam irawan (2004) bahwa penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih.

## 2. Populasi, Sampel dan Unit Analisis

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda. Fokus terhadap seluruh karyawan PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda, dengan jumlah responden yang digunakan dalam sampel penelitian ini sebanyak 26 responden.

Menurut Agung mengenai ukuran sampel bahwa suatu teorema limit sentral menyatakan statistik rata-rata mempunyai distribusi normal untuk ukuran sampel yang mendekati tak terhingga, dan prakteknya teorema limit sentral yang dapat diterapkan untuk ukuran sampel.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda dengan maksud untuk mengetahui pengaruh job discription terhadap prestasi kerja.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan merupakan teknik pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh atau berasal dari sumber

utama dari objek yang di teliti, yaitu wawancara dan kuesioner. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat sekunder. Data-data ini diperoleh dari buku-buku manajemen sumber daya manusia serta bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini untuk membahas serta menganalisa permasalahan penelitian ini.

## 4. Teknik Analisa Data dan Interpretasi Data

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis program SPSS 17,0, dengan sig 0,05, Sedang signifikansi harus di atas 0,05 yang dinyatakan valid.

Untuk mengukur keandalan kuesioner, digunakan reliabilitas dengan cronbach alpha, agar menghasilkan kebenaran dari setiap faktor yang diuji. Kuesioner yang digunakan akan diuji dengan uji reliabilitas analisis *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS 17.0). Apabila diperoleh koefisien *alpha* lebih dari 0.05 maka kuesioner yang digunakan dianggap handal atau dapat dipercaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear, dengan bantuan paket program *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS 17.0). Persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \rightarrow \hat{Y} = 0,305 + 1.360X$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intercept/konstanta

b = Koefisien Regresi

(Suliyanto, 2011)

Menurut Sugiyono (2002) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh job description terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah "Job Discription berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan".

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. Uji Validitas

Guna mengetahui validitas dari kuesioner yang digunakan ditunjukkan epada responden sebanyak 26 karyawan sebagai sampel, kuesioner penelitian dinyatakan valid jika nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Dimana nilai  $r$ -tabel diperoleh dengan tarap signifikan  $\alpha = 0,05$  ( $n=26$ ,  $\alpha = 0,05$ ), maka diketahui nilai  $r$ -tabel = 0,388. Sedang nilai  $r$ -hitung diperoleh berdasarkan perhitungan program SPSS 17,0 dengan indikator variabel *Job Description* (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut;

Tabel 1  
 Validitas Instrumen Variabel  
*Job Description* (X)

Item	Total Item Correlation (r-hitung)	r-tabel (0,05.n=28)	Keterangan
No.1	0.775	0,374	Valid
No.2	0.954	0,374	Valid
No.3	0.962	0,374	Valid
No.4	0.922	0,374	Valid
No.5	0.724	0,374	Valid
No.6	0.893	0,374	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan tabel di atas bahwa instrumen untuk variabel *Job Description* (X) yang ditunjukkan oleh semua item questioner bahwa koefisien korelasi  $>$   $r$ -tabel maka instrumen untuk variabel Prestasi Kerja (Y) adalah valid.

Untuk validitas instrumen variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui sebagai berikut;

Tabel 2  
 Validitas Instrumen Variabel  
 Prestasi Kerja (Y)

Item	Total Item Correlation (r-hitung)	r-tabel (0,05 n=26)	Keterangan
No.1	0.844	0.388	Valid
No.2	0.845	0.388	Valid
No.3	0.750	0.388	Valid
No.4	0.766	0.388	Valid
No.5	0.800	0.388	Valid
No.6	0.765	0.388	Valid
No.7	0.769	0.388	Valid
No.8	0.839	0.388	Valid
No.9	0.750	0.388	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan

Validitas instrumen variabel Prestasi Kerja (Y) dari semua item kuesioner menghasilkan

koefisien korelasi  $r$ -hitung  $>$   $r$  ( $n.26$ ,  $\alpha=0,388$ ) maka instrumen yang digunakan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Guna mengetahui reliabilitas untuk masing-masing item instrumen dihitung berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dihitung melalui program SPSS 17.00, instrumen dinyatakan valid jika koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,60, dengan hasil sebagai berikut;

Tabel 3  
 Reliabilitas Instrumen Variabel  
*Job Description* (X)

Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
No.1	0.888	0.60	Reliabel
No.2	0.878	0.60	Reliabel
No.3	0.872	0.60	Reliabel
No.4	0.870	0.60	Reliabel
No.5	0.889	0.60	Reliabel
No.6	0.868	0.60	Reliabel

Sumber: Data hasil pengolahan

Sedang hasil reliabilitas item instrumen untuk variabel Prestasi Kerja (Y) dihitung dengan dengan kriteria yang sama dimana nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60, dengan hasil berikut;

Tabel 4  
 Reliabilitas Instrumen  
 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
No.1	0.938	0.60	Reliabel
No.2	0.938	0.60	Reliabel
No.3	0.943	0.60	Reliabel
No.4	0.942	0.60	Reliabel
No.5	0.940	0.60	Reliabel
No.6	0.942	0.60	Reliabel
No.7	0.942	0.60	Reliabel
No.8	0.938	0.60	Reliabel
No.9	0.943	0.60	Reliabel

Sumber: Data hasil pengolahan

Dengan demikian bahwa masing-masing nilai item untuk variabel Prestasi Kerja (Y) dimana  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel berarti instrumen variabel Prestasi Kerja (Y) adalah reliabel, dengan demikian keseluruhan kedua instrumen dinyatakan "reliabel".

### 3. Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian skripsi ini sampel sebanyak 26 karyawan pada objek penelitian PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel And Resort) Kalianda Lampung Selatan. Dari 26 kuesioner yang disebar, seluruhnya telah diterima oleh penulis mencapai 100 persen. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden digunakan untuk analisa data. Sebagai gambaran dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### a. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sampel responden menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5  
 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.	Laki-laki	16	61.5	61.5	61.5
2.	Perempuan	10	38.5	38.5	100
Total		26	100	100	

Sumber: Data hasil pengolahan

#### b. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Karakteristik reponden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6  
 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No.	Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.	19 - 25	11	42.3	42.3	42.3
2.	26 - 31	7	26.9	26.9	69.2
3.	32 - 36	4	15.4	15.4	84.6
4.	37 - 41	2	7.7	7.7	92.3
5.	>41	2	7.7	7.7	100
Total		26	100	100	

Sumber: Data hasil pengolahan

### 4. Analisis Hasil Perhitungan Regresi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 17.0 didapat persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7 : Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.305	5.087		.060	.953
	Job description	1.360	.222	.781	6.134	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan karyawan

Sumber: Data hasil pengolahan

Dari tabel Coefficients<sup>a</sup> pada kolom B di atas diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \rightarrow \hat{Y} = 0,305 + 1.360X$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intercept/konstanta

b = Koefisien Regresi  
 (Suliyanto, 2011)

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika keberadaan *job description* semakin dipahami (pemahaman meningkat) sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan karyawan bertambah sebesar 1,360 point, sedangkan jika tidak ada pemahaman tentang *job description* (X=0) maka prestasi kerja karyawan hanya sebesar 0,305 satu satuan.

### 5. Analisis Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara *job description* dengan prestasi kerja karyawan digunakan perhitungan korelasi product moment:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Hasil analisis Korelasi dengan menggunakan SPSS 17,0 diperoleh hasil:

Tabel 8 : Correlations

		Prestasi kerja karyawan	Job description
Pearson Correlation	Prestasi kerja karyawan	1.000	.781
	Job description	.781	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi kerja karyawan	.	.000
	Job description	.000	.
N	Prestasi kerja karyawan	26	26
	Job description	26	26

Sumber: Data hasil pengolahan

Dari tabel correlations tersebut didapat bahwa hubungan antara *job description* (X) dengan prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,781$  berada pada interval koefisien (r) antara 0,70 – 0,79 dengan kata lain berarti hubungan antara kedua variabel ”berkorelasi kuat”.

## 6. Koefisien Penentu (KP)

Kontribusi keberadaan *job description* (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di dasarkan pada nilai *r* pada tabel korelasi di atas dijelaskan oleh tabel berikut:

Tabel 9 : Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.781a	.611	.594	6.413	.611	37.620	1	24	.000

a. Predictors: (Constant), Job description

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Dengan merujuk pada kolom  $R_{tabel}$  Model Summaryb di atas. Diketahui koefisien  $r = 0,781$ , maka  $r^2 = 0.611$ . Dengan menggunakan rumus koefisien penentu, yaitu  $kp = r^2 \times 100\%$ , maka kontribusi keberadaan *job description* (X) pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development Lampung Selatan terhadap prestasi

kerja karyawan (Y) sebesar 61,1%. di bandingkan dengan pengaruh variabel lain hanya sebesar 38,9% .

## 7. Uji t (t test)

Dengan menggunakan rumus di bawah ini diperoleh hasil uji-t yang akan menjelaskan signifikansi atas perhitungan yang diperoleh sebelumnya tentang pegasaruh job description terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis dapat dibuktikan sebagai kebenaran hasil penelitian. Dengan perhitungan SPSS 17.0 diperoleh perhitungan di bawah ini.

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

Keterangan :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

( Suliyanto, 2011).

Terima Ho, Jika;  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Terima Ha, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## Uraian Hipotesis:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan job discription terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel and Resort) Kalianda Lampung Selatan.
- Ha : Terdapat pengaruh signifikan job discription terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel and Resort) Kalianda Lampung Selatan.

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17.0 tergambar pada tabel Coefficients<sup>a</sup> di atas pada kolom t diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,134 sedang  $t_{tabel}$  dengan kriteria uji t (ttest) ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n-2$  diperoleh nilai 2,064, dengan demikian  $t_{hitung} : 6,134 > t_{tabel} : 2,064$ , maka terima Ha : terdapat pengaruh signifikan job description terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel and Resort) Kalianda Lampung Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan skripsi ini melalui uji statistik disimpulkan sebagai berikut:

- a. Job description memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai regresi  $\hat{Y} = 0,305 + 1,360X$  dengan ada pengaruh positif jika variabel *job description* (X) ditingkatkan sebesar satu point akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 1,360 satuan satuan dan jika tidak ada *job description* atau dalam pengertian pemahaman *job description* tidak meningkat maka prestasi kerja karyawan sebesar 0,305 satu satuan.
- b. Hasil perhitungan *correlations* bahwa terdapat hubungan antara *job description* (X) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar  $r_{xy} = 0,781$  dalam katagori "berkorelasi kuat", dengan pengaruh sebesar 61,1% di bandingkan dengan pengaruh variabel lain hanya sebesar 38,9% .
- c. Hasil perhitungan uji  $t$  ( $t_{test}$ ) ( $\alpha = 0,05$ ),  $t$ -hitung: 6,134 >  $t$ -tabel: 2,064, maka terima  $H_0$ : terdapat pengaruh signifikan job description terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT Krakatoa Lampung Tourism Development (Grand Elty Krakatoa Hotel and Resort) Kalianda Lampung Selatan.

## 2. Saran

Hasil penelitian ini perlu disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Sebagian besar karyawan masih beranggapan bahwa perawatan/ pemeliharaan peralatan kerja bukan tanggung jawabnya. Maka disarankan pimpinan dapat lebih menekankan pentingnya perawatan peralatan oleh semua karyawan sebagai bagian dari prestasi kerja yang harus dicapainya.
- b. Pernyataan sebagian karyawan menganggap bahwa mereka tidak mampu bersikap/ berperilaku sesuai tuntutan perkerjaan. Maka disarankan agar pimpinan dapat memberikan pelatihan khusus bagi karyawan yang belum menunjukkan prestasi kerja optimal dan senior perlu memberikan bimbingan persuatif bagi karyawan yang masih terlihat ragu dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- c. Sebagian responden menganggap mereka tidak perlu memiliki kreativitas sendiri-sendiri dalam melakukan pekerjaan karena semua sudah diatur oleh perusahaan. Hasil

penelitian ini menunjukkan ada sebagian responden mengalami ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, yang mungkin karena prosedur yang ketat atau jadwal yang terlalu padat sehingga dalam jangka panjang dapat membuat karyawan mudah jenuh. Maka disarankan perlu adanya *rolling* dan cuti berkala bagi karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih *rileks* dan bergairah kembali dalam melakukan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenada Media Group Jakarta.
- Grivin dan Ebert, dalam Sirait, Justine T, et all., 2006. *Mamahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Penerbit Gransindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Jewell & Siegall, M. 2009. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Malayu Hasibuan. 1997. Agustian Suseno (2002), Ramli Mertawijaya (2006), Heidj Rachman (2001), Siswanto Sastrohadiwiryo (2002), Burry cushway (1996), Flippo (1984), Jusuf (2001), Sunarto dan Sahedly dalam Harbani Pasolong, 2007, *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabet Bandung.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sirait, Justine T, dkk. 2006. *Mamahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Penerbit Gransindo.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Susilo Martoyo. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Penerbit. Liberty Jogjakarta.