

# Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan dan Desain Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam

**Andi Hepy Susanti\*<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina Batam

Jln. Teuku Umar, Lubuk Baja, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina, Batam

e-mail: \*[andihepy8@gmail.com](mailto:andihepy8@gmail.com)

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) STT IBNU SINA Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan STT Ibnu Sina Batam yang berjumlah 125 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling (acak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 56 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,080. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,79, atau  $F = 30,080 < F_{0,05(3:52)} = 2,79$ .*

*Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -8,249 + 0,431X_1 + 0,295X_2 + 0,659X_3$ . Sebelumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel spesifikasi jabatan yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 41,9%. Hal ini berarti spesifikasi jabatan merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai.*

**Kata kunci**—Spesifikasi Jabatan, Desain Jabatan, Prestasi Kerja

## *Abstract*

*This study aims to obtain information about the relationship between independent variables namely; job description ( $X_1$ ), job specifications ( $X_2$ ), and job design ( $X_3$ ) with dependent variables, namely the work performance of employees ( $Y$ ) of STT IBNU SINA Batam, both individually and jointly. The population of this study were all STT Ibnu Sina Batam employees, totaling 125 people. In this study there was no classification of employee differences based on type or status group, the two types of staffing had the same treatment. Samples were taken using a simple random sampling technique. By using the Slovin formula obtained a sample of 56 people. The results showed that there were significant positive influences on job description ( $X_1$ ), job specifications ( $X_2$ ), and job design ( $X_3$ ) on employee work performance ( $Y$ ) as indicated by the calculated  $F$  value of 30.080. This value is much smaller than the  $F$ -count value at the alpha significance level of 0.05, which is 2.79, or  $F = 30.080 < F_{0.05(3:52)} = 2.79$ . The pattern of relations*

*between the four variables stated by the multiple regression equation = -8,249 + 0,431X1 + 0,295X2 + 0,659X3. Previously based on validity and reliability tests, all instruments met the validity and reliability requirements. If calculated per variable, the most influential variable is the position specification variable which has a coefficient of determination of 41.9%. This means that job specifications are the factors that most influence the performance of employees.*

**Keywords**—3 keywords,Algorithm A,B algorithms, complexity

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*) seperti Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Buatan atau biasa disebut Sumber Daya Teknologi. Sumber daya tersebut penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dari sumber daya tersebut, sumber daya manusia yang penting. Pentingnya sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu, hal itu berarti kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, tidak kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibanding aspek kualitas. Kuantitas sumber daya manusia yang banyak tanpa memiliki kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa, maka pembangunan dibidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama.

Sumber daya manusia pada umumnya merupakan tenaga kerja dan pada khususnya adalah pegawai. Pegawai yang mengetahui bahwa kegiatan dan hasil kerjanya diakui dan dihargai akan meningkatkan prestasinya demi kemajuan organisasi. Tanpa prestasi segala kegiatan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan demi terwujudnya tujuan organisasi. Maka organisasi berusaha untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai untuk berprestasi.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan 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 pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu.

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Asumsi yang memuat makna pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh Garry Dessler (2003: 115):

*“Discussed the importance of Job Analysis and conduction of Job Analysis which was obvious from the fact that most of the researchers have declared job analysis as a backbone and cornerstone of each and every human resource activity. Job analysis provides a foundation of requisite information regarding jobs and employees that human resource professionals used to build up such important documents such as job description (JD), job specifications and performance appraisal. Despite of the acknowledgment of the pivotal role of job analysis in all*

*human resource activities, there was rear empirical research which linked job analysis to job performance specifically.*

S. Sharma (1998) claimed that the definitive rationale of job analysis was to improve job performance and output of an employee. The significance and carrying out the job analysis has the latent to devise this input to job performance both directly and inter-actively with other core HR practices.

Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

STT Ibnu Sina Batam beralamat di Jl. Teuku Umar No. 1, Lubuk Baja, Kota Batam. Manajemen STT Ibnu Sina Batam dalam menentukan prestasi kerja pegawai melalui penilaian prestasi kerja pegawai yang meliputi Sasaran Kerja Individu, Keterampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga akan menghasilkan hasil kinerja karyawan dengan klasifikasi A (istimewa), B (Baik), C (cukup) dan D (kurang).

Penilaian prestasi kerja pegawai STT Ibnu Sina Batam yang terdiri dari tiga kriteria sasaran kerja individual, keterampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga prestasi kerja pegawai diukur dengan kriteria A, B, C dan D sangat tergantung dari masing-masing individunya sedangkan faktor eksternal di luar individunya tidak diperhatikan yaitu uraian jabatan, design pekerjaan, dan spesifikasi jabatan, sehingga kajian prestasi kerja pegawai yang berkaitan dengan analisis jabatan perlu dilakukan. Kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk dapat merumuskan cara-cara yang paling tepat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya di STT Ibnu Sina Batam.

Berikut jumlah pegawai STT Ibnu Sina Batam selama 3 tahun terakhir;

Tabel 1.1 Data Pegawai STT Ibnu Sina Batam Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
Periode Januari 2015

No.	Bagian	Jumlah	Tingkat Pendidikan
1.	Direktur	1	S1
2.	Wakil Direktur	1	S2
3.	Bagian Keuangan - Manajer Keuangan - Staff	1 8	S1 S1 dan D3
4.	Bagian Administrasi/Personalia - Manajer Personalia - Staff	1 13	S1 S1 dan D3
5.	Bagian Marketing - Manajer Marketing - Staff	1 44	S1 S1, D3 dan SMA
6.	Bagian Operasional/Lapangan - Manajer Operasional - Staff	1 51	S1 D3 dan SMA
7.	Office Boy	3	SMP
Jumlah		125	

Sumber: STT Ibnu Sina Batam, Januari 2015

Dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa jumlah pegawai STT Ibnu Sina Batam pada bulan Januari 2015 berjumlah 125 orang dengan tingkat pendidikan rata-rata D3 dan SMA/SMK. Pegawai yang tingkat pendidikannya sarjana hanya berjumlah 34 orang dan dirasa masih sangat kurang guna mendukung kinerja organisasi.

Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh analisis jabatan terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan.
2. Studi Lapangan.

Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu STT Ibnu Sina Batam. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari :

- a. Observasi, terhadap uraian jabatan, spesifikasi jabatan, design pekerjaan, dan prestasi kerja pegawai STT Ibnu Sina Batam.
- b. Wawancara, kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu Pimpinan STT Ibnu Sina Batam.
- c. Angket, diperuntukkan sebagai sumber data yang dapat dijadikan bahan analisa data. Dalam pengumpulan data melalui angket ini, ada beberapa hal yang perlu dijelaskan yaitu :
  - 1) Bentuk angket adalah bersifat tertutup, yaitu pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan telah ditentukan penulis.
  - 2) Penulis memilih alternatif jawaban ke dalam pilihan dengan bentuk gradasi lima.

### 2.2 Populasi dan Sampel

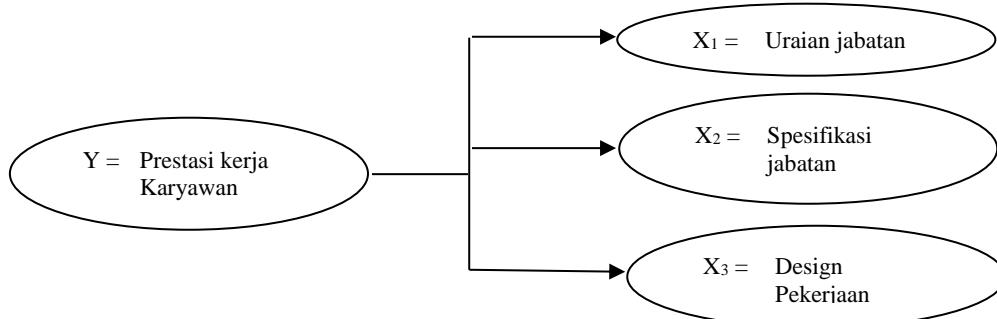
#### 2.2.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan STT Ibnu Sina Batam yang berjumlah 125 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

#### 2.2.2. Sampel

Dari populasi 125 orang pegawai, dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sample yang akan digunakan dalam penelitian ini 56 orang.

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati, dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk angket (kuesioner), yang diuraikan sebagai berikut:

##### 2.4.1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )

Indikator yang diukur dalam variabel ini adalah efektivitas kerja yang bersumber dari: 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) tanggung jawab atas hasil kerja.

##### 2.4.2. Variabel Uraian Jabatan ( $X_1$ )

Indikator yang diukur dalam variabel uraian jabatan ini adalah 1) uraian tentang jabatan, 2) syarat kualifikasi pemangku jabatan, 3) pelaksanaan kegiatan, 4) hubungan kerja, dan 5) kriteria penilaian hasil kerja.

##### 2.4.3. Variabel Spesifikasi Jabatan ( $X_2$ )

Indikator yang diukur dalam variabel ini adalah spesifikasi jabatan yang bersumber dari (1) Menemukan pekerja yang prospektif ; (2) Rincian spesifikasi jabatan yang ada dalam recruitment merupakan gambaran calon pekerja; (3) Mengatur kompetensi organisasi; (4) Spesifikasi pekerjaan penting dalam mengidentifikasi kompetensi pegawai; dan (5) Sebagai Orientasi untuk calon komunikasi.

##### 2.4.4. Variabel Design Pekerjaan ( $X_3$ )

Indikator yang diukur dalam variabel design pekerjaan ini adalah (1) design pekerjaan secara garis besar, (2) design pekerjaan secara khusus, (3) perluasan pekerjaan, (4) pemerkayaan pekerjaan, dan (5) penanggungjawab pekerjaan.

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Tehnik analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Tehnik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor manakah yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan mengetahui sejauh mana variabel bebas yang diduga peneliti pada awal penelitian mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Dalam sebuah kuesioner wajib dilakukan pengujian, adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Pengujian Reliabilitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana
5. Uji Hipotesis
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Validitas

Untuk melihat keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel ini digunakan rumus Pearson “*Product Moment*”. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS for Windows versi 17.00.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut;

Valid                   =  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Tidak valid           =  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , dimana taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Variabel Uraian Jabatan ( $X_1$ )

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,750	0,266	Valid
2	0,675	0,266	Valid

3	0,511	0,266	Valid
4	0,674	0,266	Valid
5	0,404	0,266	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Spesifikasi Jabatan ( $X_2$ )**

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,548	0,266	Valid
2	0,435	0,266	Valid
3	0,666	0,266	Valid
4	0,567	0,266	Valid
5	0,528	0,266	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

**Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Design Pekerjaan ( $X_3$ )**

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,532	0,266	Valid
2	0,483	0,266	Valid
3	0,511	0,266	Valid
4	0,415	0,266	Valid
5	0,576	0,266	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

**Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Pertanyaan	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,787	0,266	Valid
2	0,654	0,266	Valid
3	0,814	0,266	Valid
4	0,574	0,266	Valid
5	0,513	0,266	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Berdasarkan tabel 4.1 sampai tabel 4.4 yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing-masing variabel 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dan pertanyaan yang valid memiliki  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ . (Hasil olahan SPSS viewer perhitungan validitas terlampir)

### 3.2. Uji Reliabilitas

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	Parameter Tabel	Keterangan
		(Cronbach Alpha)		
1	Uraian jabatan	0,773	0,600	Reliabel
2	Spesifikasi jabatan	0,741	0,600	Reliabel
3	Design pekerjaan	0,743	0,600	Reliabel
4	Prestasi kerja Pegawai	0,790	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS viewer

### 3.3. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari empat variabel, meliputi prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependen, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan sebagai variabel independen. Pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan instrumen penelitian pada pegawai STT Ibnu Sina Batam sebanyak 56 orang pegawai. Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.3.1. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian pada pegawai yang meliputi; 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketiaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) tanggung jawab atas hasil kerja. Dari kelima butir instrumen tersebut, kemudian diperoleh data sebanyak 56 responden. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: Nilai minimum yang diperoleh adalah 12 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 18,71, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 19 dan Modus (Mo) sebesar 20, simpangan baku 2,38 serta varians sebesar 5,66.

Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

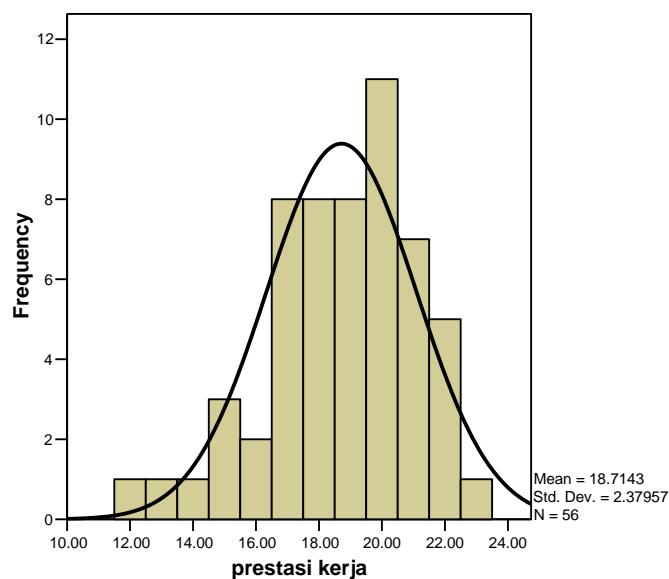
Tabel 3.6. Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Statistics

prestasi kerja		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		18.7143
Median		19.0000
Mode		20.00
Std. Deviation		2.37957
Variance		5.662
Range		11.00
Minimum		12.00
Maximum		23.00

Penyebaran distribusi nilai prestasi kerja pegawai ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

Histogram



Gambar 3.1. Histogram Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai

#### 3.3.2. Uraian Jabatan

Uraian jabatan sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) uraian tentang jabatan, 2) syarat kualifikasi pemangku jabatan, 3) pelaksanaan

kegiatan, 4) hubungan kerja, dan kriteria penilaian hasil kerja. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 13 dan nilai maksimum adalah 25 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_1$ ) 19,13 nilai tengah atau Median sebesar 19 dan Modus sebesar 20, simpangan baku sebesar 2,08, dan varians sebesar 4,33.

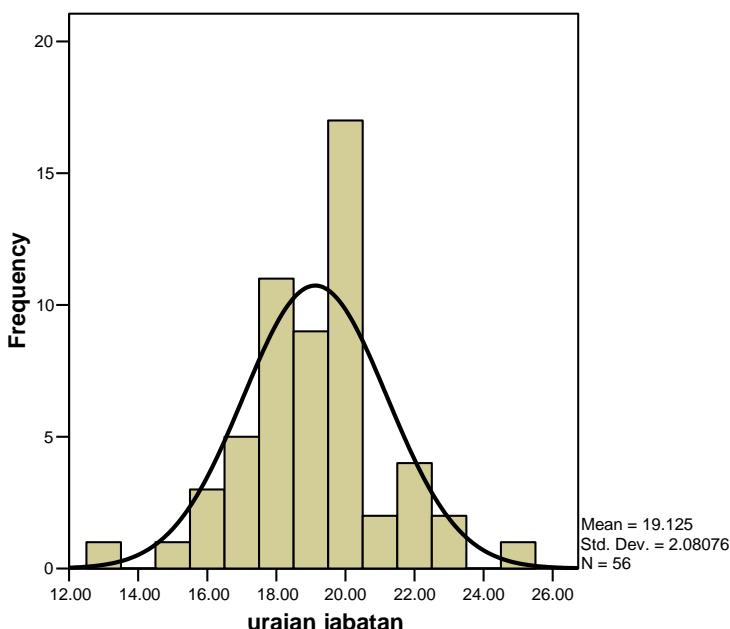
Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7. Distribusi Frekuensi Uraian Jabatan  
Statistics

uraian jabatan		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		19.1250
Median		19.0000
Mode		20.00
Std. Deviation		2.08076
Variance		4.330
Range		12.00
Minimum		13.00
Maximum		25.00

Penyebaran distribusi nilai Uraian jabatan ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

**Histogram**



Gambar 3.2. Histogram Frekuensi Uraian Jabatan

### 3.3.3. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan sebagai variabel bebas kedua dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; (1) Menemukan pekerja yang prospektif ; (2) Rincian spesifikasi jabatan yang ada dalam recruitment merupakan gambaran calon pekerja; (3) Mengatur kompetensi organisasi; (4) Spesifikasi pekerjaan penting dalam mengidentifikasi kompetensi Karyawan; dan (5) Sebagai Orientasi untuk calon omunikasi. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 22 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_2$ ) sebesar 19,18 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 19 dan Modus (Mo) sebesar 20, simpangan baku 1,95 dan varians sebesar 3,79.

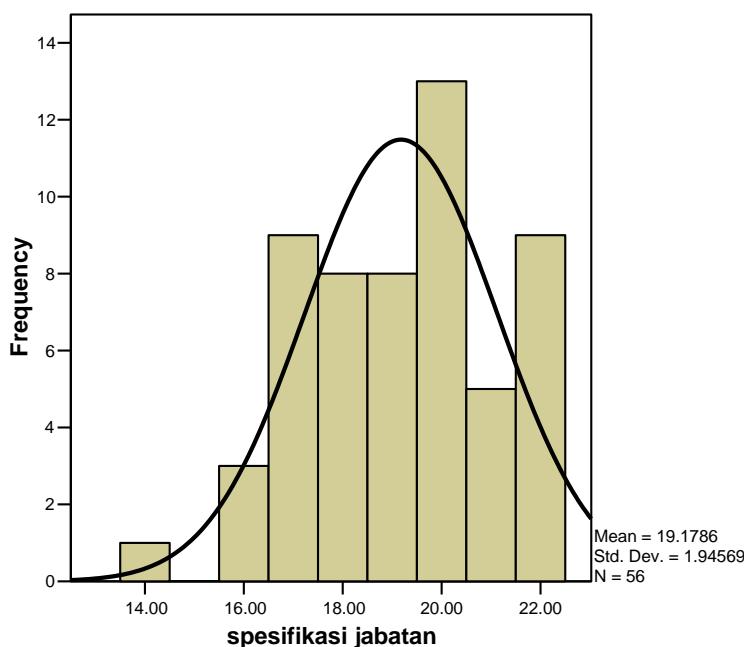
Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.8. Distribusi Frekuensi Spesifikasi jabatan  
Statistics

spesifikasi jabatan		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		19.1786
Median		19.0000
Mode		20.00
Std. Deviation		1.94569
Variance		3.786
Range		8.00
Minimum		14.00
Maximum		22.00

Penyebaran distribusi nilai spesifikasi jabatan ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

Histogram



Gambar 3.3. Histogram Frekuensi Spesifikasi jabatan

### 3.3.4. Design Pekerjaan

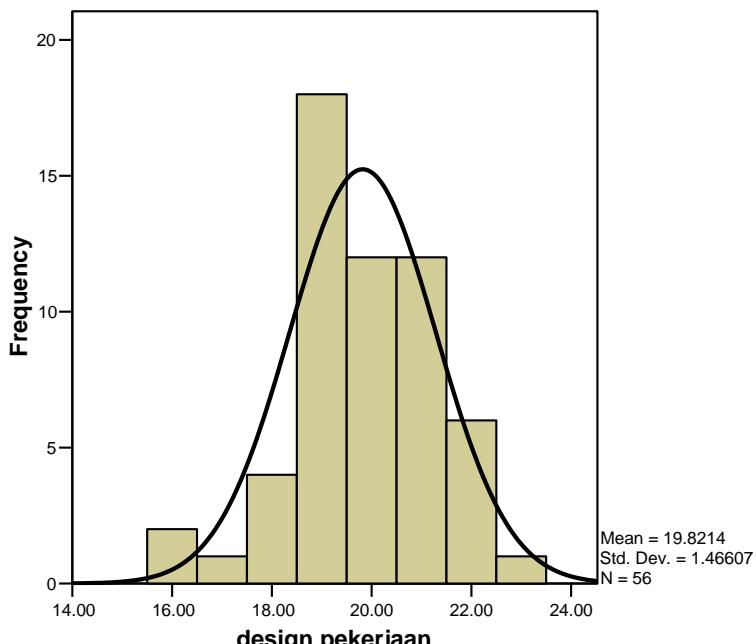
Design pekerjaan sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; (1) design jabatan secara garis besar, (2) design jabatan secara khusus, (3) perluasan jabatan, (4) pemerkayaan jabatan, dan (5) penanggungjawab pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 8 dan nilai maksimum adalah 15 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ( $X_3$ ) 11,93 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 12 dan Modus (Mo) sebesar 12, dan simpangan baku 1,57. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.9. Distribusi Frekuensi Design Pekerjaan  
Statistics

design_pekerjaan		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		19.8214
Median		20.0000
Mode		19.00
Std. Deviation		1.46607
Variance		2.149
Range		7.00
Minimum		16.00
Maximum		23.00

Penyebab distribusi skor design pekerjaan ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

**Histogram**



Gambar 3.4. Histogram Frekuensi Design pekerjaan

### 3.4. Pengujian Hipotesis

#### 3.4.1. Uji Korelasi Berganda dan F Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,431$ ,  $b_2 = 0,295$ ,  $b_3 = 0,659$ , dengan nilai konstanta  $a$  sebesar -8,249. Dengan demikian bentuk pengaruh uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = -8,249 + 0,431X_1 + 0,295X_2 + 0,659X_3$ . Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut;

Tabel 3.10. Nilai Koefisien Regresi Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-8.249	2.974	-2.773	.008
	uraian jabatan	.431	.119	.377	.001
	spesifikasi jabatan	.295	.138	.241	.038
	design pekerjaan	.659	.153	.406	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $3,52$ ) ( $30,080 > 2,79$ ). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11. Analisis Varians (ANAVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = -8,249 + 0,431X_1 + 0,295X_2 + 0,659X_3$$

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.576	3	65.859	30.080	.000 <sup>a</sup>
	Residual	113.852	52	2.189		
	Total	311.429	55			

a. Predictors: (Constant), design pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Analisis korelasi ganda pasangan data uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,797. Berarti prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin baik uraian jabatan tempat seorang pegawai bekerja, makin baik spesifikasi jabatannya, dan makin baik design pekerjaannya, maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12. Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.634	.613	1.47968

a. Predictors: (Constant), design pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,634. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) adalah 63,4%, dalam arti bahwa 36,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 3.4.2. Uji Korelasi Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data uraian jabatan dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,706 dan nilai konstanta a sebesar 5,221. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel uraian jabatan dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 5,221 + 0,706X_1$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.13. Nilai Koefisien  $X_1$  atas  $Y$ Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	5.221	2.356		2.216	.031
(Constant)	.706	.122	.617	5.760	.000
uraian jabatan					

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Tabel 3.14. Nilai Koefisien Korelasi  $X_1$  atas  $Y$ 

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.369	1.89005

a. Predictors: (Constant), uraian jabatan

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel uraian jabatan dengan prestasi kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,617. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,760. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara uraian jabatan (variabel X<sub>1</sub>) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Uraian jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara uraian jabatan (variabel X<sub>1</sub>) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,381. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 38,1% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel uraian jabatan.

2. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data spesifikasi jabatan dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,792 dan nilai konstanta a sebesar 3,529. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Spesifikasi jabatan dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 3,529 + 0,792X_2$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.15. Nilai Koefisien X<sub>2</sub> atas Y  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant) spesifikasi jabatan	3.529 .792	2.445 .127	.647	1.444 6.242	.155 .000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Tabel 3.16. Nilai Koefisien Korelasi X<sub>2</sub> atas Y  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.408	1.83030

a. Predictors: (Constant), spesifikasi jabatan

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel spesifikasi jabatan dengan prestasi kerja pegawai, menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,647. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,242. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara spesifikasi jabatan (variabel X<sub>2</sub>) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara spesifikasi jabatan (variabel X<sub>2</sub>) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,419. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 41,9% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel spesifikasi jabatan.

3. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data design pekerjaan dengan prestasi kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,982 dan nilai konstanta a sebesar -0,760. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Design pekerjaan dengan prestasi kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = -0,760 + 0,982X_3$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.17. Nilai Koefisien  $X_3$  atas Y

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant) design pekerjaan	-.760 .982	3.494 .176	.605	-.217 5.588	.829 .000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Tabel 3.18. Nilai Koefisien Korelasi  $X_3$  atas Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.355	1.91157

a. Predictors: (Constant), design pekerjaan

Sumber: Data Mentah Responden, 2015

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel design pekerjaan dengan prestasi kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,605. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,588. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel}(0,05)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara design pekerjaan (variabel  $X_3$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara design pekerjaan (variabel  $X_1$ ) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,366. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 36,6% variasi variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel design pekerjaan.

Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel spesifikasi jabatan yaitu sebesar 41,9%.

### 3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,080. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,79, atau  $F = 30,080 < F_{0,05(3:52)} = 2,79$ . Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -8,249 + 0,431X_1 + 0,295X_2 + 0,659X_3$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan perubahan pada prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_y$  sebesar 0,797. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbang atau kontribusi variabel uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,634. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 63,4 persen variasi perubahan prestasi kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh uraian jabatan ( $X_1$ ), spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), dan design pekerjaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai STT Ibnu Sina Batam diteliti tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai (Y), maka lebih kurang 63,4 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi  $\hat{Y} = -8,249 + 0,431X_1 + 0,295X_2 + 0,659X_3$ .

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel spesifikasi jabatan yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 41,9%. Hal ini berarti spesifikasi jabatan merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

#### 4. SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

*Pertama*, terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada STT Ibnu Sina Batam. Dengan demikian berarti makin baik uraian jabatan tempat seorang pegawai bekerja, makin baik spesifikasi jabatannya, dan makin baik design pekerjaannya, maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin baik uraian jabatan tempat seorang pegawai bekerja, makin baik spesifikasi jabatannya, dan makin baik design pekerjaannya, maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

*Kedua*, terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada STT Ibnu Sina Batam. Dengan demikian berarti makin baik uraian jabatan tempat seorang pegawai bekerja, maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik uraian jabatan tempat seorang pegawai bekerja maka makin rendah juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu uraian jabatan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

*Ketiga*, terdapat pengaruh positif yang signifikan spesifikasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada STT Ibnu Sina Batam. Dengan demikian berarti makin baik spesifikasi jabatan tempat pegawai bekerja maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin kurang baik spesifikasi jabatan tempat pegawai bekerja maka makin rendah juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu spesifikasi jabatan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

*Keempat*, terdapat pengaruh positif yang signifikan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada STT Ibnu Sina Batam. Dengan demikian berarti makin baik design pekerjaan tempat seorang pegawai bekerja maka makin tinggi juga prestasi kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin kurang baik design pekerjaan tempat seorang pegawai bekerja, maka makin rendah juga prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu design pekerjaan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai.

#### 5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan uraian jabatan yang diberikan kepada pegawai oleh pihak pimpinan hendaknya menjelaskan secara rinci tentang rincian dan wewenang yang akan diemban oleh pegawai yang bersangkutan.
2. Dalam pelaksanaan penempatan pegawai hendaknya juga mempertimbangkan terhadap tingkat pendidikan pegawai, pengalaman dalam menduduki jabatan sebelumnya maupun pengetahuan pegawai terhadap tugas yang baru, sehingga akan diperoleh kinerja sesuai dengan harapan organisasi.
3. Pimpinan perlu mencoba memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan cara menempatkan pegawai bersangkutan pada beberapa bidang sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dalam rangka menciptakan kinerja organisasi

4. Disarankan agar perusahaan STT Ibnu Sina Batam, hendaknya lebih memperhatikan penerapan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap pegawai yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.
5. Menumbuhkan kesadaran dan pemahaman terhadap semua pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dalam rangka mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan berbagai jenis pelatihan.
6. Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, N. (2016). Pengurutan Skala Prioritas Perspektif Balance Scorecard Dan KPI Perusahaan Startup Dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Prosess). *Jurnal Teknik Ibnu Sina JT-IBSI*, 1(01).
- Ciptani, M. K. (2004). Balanced scorecard sebagai pengukuran kinerja masa depan: Suatu Pengantar. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, 2(1), 21-35.
- Dharma, S. (2014). Manajemen kinerja.
- Rangkuti, F. (2013). *SWOT–BALANCED SCORECARD*. Gramedia Pustaka Utama.
- Setyabudhi, A. L. (2017). Analisis waktu standar pelayanan dan produktivitas pegawai menggunakan metode work sampling. *Jurnal industri kreatif (JIK)*, 1(01), 9-20.
- Vanany, I. (2004). Aplikasi Analytic Network Process (ANP) pada perancangan sistem pengukuran kinerja (studi kasus pada PT. X). *Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 50-62.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Wahyu, Z. (2019). ANALISA PENGUKURAN KINERJA TEAM DIRECTSELLING PT. GOLDEN COMMUNICATION DENGAN MENGGUNNAKAN METODE BALANCE SCORECARD DAN ANALYTICAL HIERACHY PROCESS (AHP). *JURNAL INDUSTRI KREATIF (JIK)*, 3(1), 89-93.