

Pengaruh *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nidyawati¹

STIE Serelo Lahat

Email: nidyawatigumay99@gmail.com

Abstract

This study examines the effect of the job description and job satisfaction on employee productivity at PT. Sinarmas Multi Finance Lahat Regency. This case study research aims to determine the impact of the job description and job satisfaction either partially or simultaneously on the work productivity of employees of PT. Sinarmas Multi Finance, Lahat Regency, South Sumatra Province. The population in this study were employees at PT. Sinarmas Multi Finance Lahat Regency with 56 people, using a saturated sampling technique. This type of research is a type of causal research, namely quantitative descriptive research. By distributing questionnaires, the author collected data and used a Likert scale to measure the instrument. The data instrument testing method includes the validity and reliability test using the Pearson Product Moment correlation technique and the Cronbach Alpha method's reliability test. Classical assumption test with normality test and heteroscedasticity test—method of data analysis conducted for multiple linear regression analysis. The results showed that the job description and job satisfaction of PT Sinarmas Multifinance Lahat Regency affected 76% of increasing employee work productivity. The first hypothesis is accepted that the job description positively affects work productivity with a significance value of 0.000, smaller than the significance level (α) of 0.05. The second hypothesis is accepted, meaning that job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity, with a significance value of 0.006, smaller than the significance level (α) of 0.05.

Keywords: *Job Description, Job Satisfaction, Job Productivity*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat dengan jumlah 56 orang, menggunakan Teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran questioner. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode pengujian intrumen data yang digunakan meliputi Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, Uji reliabilitas dengan metode Croanbach Alpha. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description*) dan kepuasan kerja PT Sinarmas Multifinance Kabupaten Lahat mempunyai pengaruh sebesar 76 % terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pertama (H_1) diterima *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,006 lebih kecil daripada taraf Signifikansi (α) 0,05.

Kata kunci: *Job description , Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi unsur manusia sebagai karyawan merupakan sumber daya atau asset yang mempunyai peranan yang strategis, karena sumber manusia menentukan proses input dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan, mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi output dan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang

bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Menurut Sutrisno (2008:14) pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik pula *job description* yang memadai yang artinya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, karena *job description* sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing (Recky, 2018).

Suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam (Iskandar, 2011:37), untuk itu perlu adanya pembagian *Job description*. *Job description* merupakan salah satu faktor yang paling penting, karena dengan adanya *Job description* akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan (Iskandar, 2011).

Uraian pekerjaan (*job description*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada. *Job description* harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut. *Job description* mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya *Job description* karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. *Job description* yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai.

Karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno & Priansa, 2011).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Robbins, 2013:193). Sejalan dengan itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan PT. Sinarmas Multi Finance perlu meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dimana dalam pembagian *Job description* masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai sebagian karyawan dan melihat dari hasil pekerjaan karyawan, dimana pada masing-masing sub bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan dalam penempatan karyawan kurang terfokus pada kebutuhan di masing-masing sub bagian, selain itu terdapat beberapa karyawan yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang baik dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja para karyawan dengan cara kerja yang ditetapkan oleh Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat.

Berdasarkan survey awal pada karyawan PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat mengenai kepuasan kerja karyawan, masih banyak karyawan yang tidak merasa puas dengan apa yang dia kerjakan. Ketidakuasan itu antara lain :

1. Gaji atau pembagian honor kegiatan tidak sesuai dengan tugas pokok yang dibebankan kepada karyawan.
2. Promosi yang terjadi karena adanya unsur kedekatan dengan atasan.
3. Pimpinan kurang responsif menyikapi permasalahan internal organisasi sehingga menyebabkan permasalahan berkembang menjadi lebih besar.
4. Keputusan yang sering diambil oleh pimpinan tanpa melalui musyawarah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinarmas MultiFinance Kabupaten Lahat.

2. Literature Review

2.1 Landasan Teori

Job Description

Menurut Prawirosentono (2008) *Job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugastugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya. Menurut Pscholomania dalam Hasibuan (2012) *job description* adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan (Nurhayati. 2016). Menurut Hasibuan (2012) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Selain itu menurut Rivai (2014) pembagian tugas adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Organisasi yang baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian efektivitas kerja, analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kuswandi (2012) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2013). Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2013). Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employe feels about his or her job*" yaitu cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012) bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Swastha (2011) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

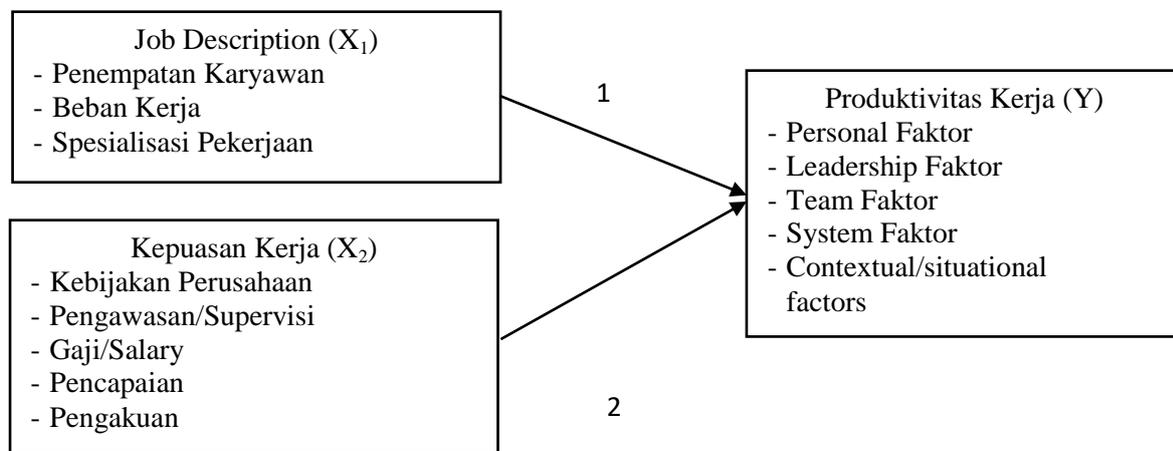
Menurut Wayne Mondy (2016:13) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Menurut International Labour Organization (ILO) (2013) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Menurut Purnomo & Wijayanti (2013) produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2014) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Nurhayati, 2016).

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H_1) : *Job description* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat.
2. Hipotesis Kedua (H_2) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat.

Gambar 1. Paradigma Penelitian.



Sumber : Data diolah Penulis, 2022.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sinarmas MultiFinance Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan Efek Indonesia yang berjumlah 56 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *teknik sampling jenuh*. Berdasarkan pertimbangan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Sinarmas MultiFinance yaitu sebanyak 56 orang responden. Maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran quesioner menggunakan skala likert. Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, yang digunakan dalam penelitian ini. meliputi Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, Uji reliabilitas dengan metode *Croanbach Alpha*.

Uji asumsi klasik merupakan syarat sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas dengan kurva grafik p-plot dan uji heteroskedastisitas dengan metode *scatter plot*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

Operasional Variabel

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen yaitu:

1. *Job Description* (variabel X_1)

Job description yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Adapun indikator Pembagian Kerja dalam penelitian ini antara lain: (1) Penempatan Karyawan, (2) Beban Kerja, dan (3) Spesialisasi Pekerjaan ((Sutarto, 2012))

2. Kepuasan Kerja (variabel X_2)

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini antara lain: (1) Kebijakan Perusahaan, (2) Pengawasan/Supervisi, (3) Gaji/Salary, dan (4) Pengakuan ((Sani & Achmat, 2013)).

Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y). Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Adapun indikator Produktivitas Kerja dalam penelitian ini antara lain: (1) *Personal Factors*, (2) *Leadership Factors*, (3) *Team Factors*, (4) *System Factors*, serta (5) *Contextual/Situationalf Factors* (Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011)).

Tabel 1 : Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Job description</i> (X_1)	Menurut Hasibuan (2012) <i>Job description</i> yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.	1. Penempatan Karyawan 2. Beban Kerja 3. Spesialisasi Pekerjaan (Sutarto, 2012)	Likert
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	Menurut Mangkunegara (2015:65) Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.	1. Kebijakan perusahaan 2. Pengawasan/ <i>supervise</i> 3. Gaji/ <i>salary</i> 4. Pencapaian Pengakuan (Sani & Achmat, 2013).	Likert
3.	Produktivitas Kerja	Menurut Hasibuan (2013) bahwa Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.	1. <i>Personal factors</i> 2. <i>Leadership factors</i> 3. <i>Team factors</i> 4. <i>System factors</i> 5. <i>Contextual/Situationalf Factors</i>	Likert

			(Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011)).	
--	--	--	-------------------------------------------	--

Sumber: Data diolah penulis, 2021.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Priyatno (2017) mengemukakan bahwa uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,756	0,263	Valid
2	0,765	0,263	Valid
3	0,614	0,263	Valid
4	0,617	0,263	Valid
5	0,594	0,263	Valid
6	0,697	0,263	Valid
7	0,536	0,263	Valid
8	0,482	0,263	Valid
9	0,709	0,263	Valid
10	0,839	0,263	Valid

Sumber : data primer diolah penulis, 2022.

Kriteria pengujian validitas adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $df = 56-2 = 54$, maka didapat r tabel sebesar 0,263. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel pembagian kerja (*job description*) nilai r hitung untuk semua item pertanyaan $> 0,263$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,760	0,263	Valid
2	0,771	0,263	Valid
3	0,790	0,263	Valid
4	0,772	0,263	Valid
5	0,713	0,263	Valid
6	0,456	0,263	Valid
7	0,721	0,263	Valid
8	0,743	0,263	Valid
9	0,691	0,263	Valid
10	0,657	0,263	Valid
11	0,541	0,263	Valid

12	0508	0,263	Valid
----	------	-------	-------

Sumber : data primer diolah penulis, 2022.

Begitu pula dengan pengujian validitas data pada variabel kepuasan kerja nilai r hitung untuk semua item pertanyaan $> 0,263$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,796	0,284	Valid
2	0,803	0,263	Valid
3	0,762	0,263	Valid
4	0,727	0,263	Valid
5	0,697	0,263	Valid
6	0,552	0,263	Valid
7	0,541	0,263	Valid
8	0,605	0,263	Valid
9	0,647	0,263	Valid
10	0,618	0,263	Valid

Sumber : data primer diolah penulis, 2022.

Demikian pula dengan pengujian validitas data pada variabel produktivitas kerja nilai r hitung untuk semua item pertanyaan $> 0,263$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2017) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Description</i>	0,732	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,890	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,867	Reliabel

Sumber : Data diolah Penulis, 2021

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *job description* adalah sebesar 0,732, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,890, dan variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0,867. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6.

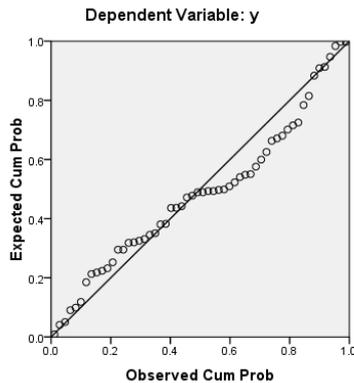
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Gambar 1. Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output SPSS, 2020

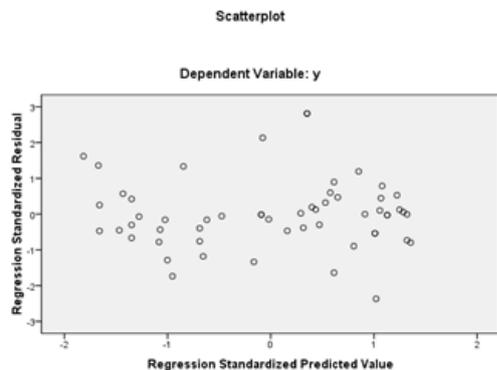
Berdasarkan gambar dibawah ini kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik P-Plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2. Hasil *Scatter Plot*.



Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.802	.215		.249	.804
	x1	.768	.081	.751	9.452	.000
	x2	.178	.071	.198	2.495	.006
a. Dependent Variable: y						

Sumber : Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,802 + 0,768X_1 + 0,178X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,802 artinya jika Pembagian Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 2,802.
- Koefisien regresi variabel *job description* (X_1) sebesar 0,768, artinya jika Pembagian Kerja mengalami kenaikan 1%, sedangkan variabel kepuasan kerja naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,768.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,178, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, sedangkan pembagian kerja konstan maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,178.

4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1342.096	2	671.048	88.054	.000 ^a
	Residual	403.904	53	7.621		
	Total	1746.000	55			
a. Predictors: (Constant), x2, x1						
b. Dependent Variable: y						

Sumber : Output SPSS, 2021

Pada tabel 3 nilai F hitung adalah sebesar 88,054, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,45 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 56-2-1 = 53). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (88,054 > 2,79) dan nilai

signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima, artinya *job description* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Job description) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *job descriptions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job description* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dan nilai t hitung untuk variabel *job description* adalah sebesar 9,452, dengan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,006, nilai t hitung $>$ t tabel ($9,452 > 2,006$).

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan dan penurunan variabel *job description*) mempengaruhi kenaikan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Pophal dalam Syelviani (2017) menyatakan bahwa *job description* adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan *job description* harus disusun dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui fungsi dan tugas nya, sehingga tim work yang terlibat di dalam perusahaan bisa lebih memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab jabatannya.

Ketika *job description* kurang jelas akan menyebabkan karyawan kurang mengetahui dan menguasai tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan tersebut, sehingga tujuan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis ini konsisten dengan hasil penelitian Nurhayati (2016) dan Recky (2018) yang menyatakan bahwa *job description* pengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kinerja keuangan diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi 0,006 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dimana nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,495, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,006. Maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,495 > 2,006$). Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan pengukuran dan penilaian kepuasan kerja karyawan secara konsisten dan berkesinambungan. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat di perhatikan dan dipertahankan untuk kelangsungan perusahaan. Sedangkan apabila ada permasalahan oleh karyawan dapat ditindaklanjuti oleh manajemen perusahaan. Sehingga apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat diupayakan oleh manajemen. Hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian Wiliandari (2015), Deden dan Ade Irma (2016) dan Andika (2019).

5. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ketika *job description* nya kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan

kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, menyebabkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya apabila karyawan mengetahui dan memahami job description) pekerjaannya akan mempengaruhi kenaikan produktivitas kerja karyawan tersebut.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

6. Daftar Pustaka

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Basu Swastha, Hani Handoko. 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE
- Deden Misbahudin, Ade Irma. (2016). Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Mitra Suara Kupang, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1. Halaman 6.
- Donni J. P.& Suwatno H. (2001). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. h. 263
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- International Labour Organization (ILO). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas. 2013; 5. International Labour Organization (ILO). Safety and Health at Work [Internet]. International Labour Organization. 2018. Available from: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.
- Iskandar. (2011). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol: Universitas Negeri Surakarta.
- Kuswandi. (2012). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nurhayati, Siti. (2016). Pengaruh Job description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa Iv Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset Unibos Makasar*. Edisi IV Vol 3, No. 012. Maret 2016.
- Prawirosentono, J. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Purnomo, F.X. Setio Edy & Wijayanti, Ratna (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Semarang.
- R. Wayne Dean Mondy dan Josep J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management (Global Edition)*. 14th International Edition. United of America : Education Limited.
- Recky. 2018. Pengaruh job description terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Jurnal Bappeda*, Vol. 4 No. 3, Desember 2018. 136-141. (online) <https://ojs.selodangmayang.com/110-Article%20Text-211-1-10-20190110.pdf> (30/12/2021).
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

- Sani & Achmat. 2013. "Role Of Justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance : The Mediating effects organizational citizenship behavior. *Internasional Jurnal of business and management*. Vol 8.15. 2013: 57-67.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto. 2012, *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 1(1), 43-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.48>
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiliandari, Yuli. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY*, 6(2), 81-95.

Copyright Disclaimer

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