



**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (DESKRIPSI KERJA)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POSO ENERGY**

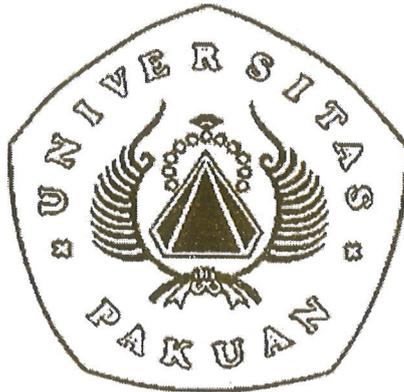
Skripsi

Dibuat Oleh :

Fitri Amaliah Ikhtiyari  
0211 18 399

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**FEBRUARI 2023**



**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (DESKRIPSI KERJA)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POSO ENERGY**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (DESKRIPSI KERJA)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POSO ENERGY**

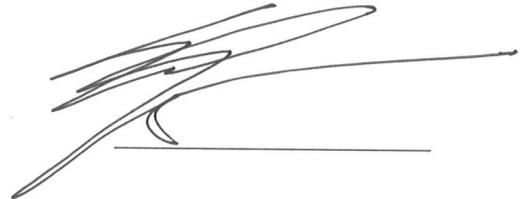
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Kamis, tanggal 08 Februari 2023

Fitri Amaliah Ikhtiyari  
0211 18 399

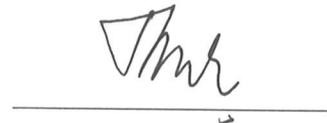
Menyetujui

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE.,MM.,)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(DR. Herman, SE., MM.,CPHCM)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Amaliah Ikhtiyari  
NPM : 021118399  
Judul : Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap Kinerja  
Skripsi Karyawan pada PT Poso Energy

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 07 Februari 2023



Fitri Amaliah Ikhtiyari  
0211 18 399

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

FITRI AMALIAH IKHTIYARI. 021118399. Analisis Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poso Energy. Di bawah bimbingan : TUTUS RULLY dan HERMAN. 2023.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis sekarang ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT Poso Energy. pemilihan sampel dilakukan dengan metode Proportional Random Sampling dengan total 101 karyawan sebagai responden berdasarkan pada perhitungan rumus *Slovin*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan metode analisis data menggunakan deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Description* (deskripsi kerja) berpengaruh secara signifikan dimana hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 2,850 dan angka koefisien regresi sebesar 1,100 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *job description* (deskripsi kerja), maka tingkat kinerja karyawan bertambah sebesar 1,100 Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, dapat dikatakan bahwa variabel *job description* (deskripsi kerja) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif.

Kata kunci: *Job Description (Deskripsi Kerja), Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poso Energy”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. selaku Rektorat Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes indrayono, Ak., MM., CA selaku ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak DR. Herman, SE., MM.,CPHCM selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat.
8. Kepada Bapak Jirman selaku Kepala Departemen HR & GA & IT yang telah memberikan bantuan dan pengarahan selama proses penelitian.
9. Seluruh karyawan PT Poso Energy atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi penelitian yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, 13 Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> ....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1. Management Sumber Daya Manusia .....	9
2.4.1. Pengertian Management Sumber Daya Manusia .....	9
2.4.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.4.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) .....	12
2.2.1. Pengertian <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) .....	12
2.2.2. Bentuk <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	13
2.2.3. Elemen–Elemen <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	17
2.2.4. Manfaat <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	18
2.2.5. Prinsip-Prinsip <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) .....	19
2.2.6. Indikator <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	20
2.3. Kinerja Karyawan .....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.3.2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja karyawan .....	21
2.3.3. Faktor - Faktor Kinerja karyawan .....	22
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.3.5. Penilaian Kinerja .....	26
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	27

	2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	27
	2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	32
<b>BAB III</b>		<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
	3.1.	Jenis Penelitian.....	34
	3.2.	Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian.....	34
	3.3.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	35
	3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	35
	3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	37
	3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	40
	3.6.1	Data Primer .....	40
	3.6.2	Data Sekunder .....	41
	3.7.	Uji Kalibrasi Instrumen.....	42
	3.7.1	Uji Validitas .....	42
	3.7.2	Uji Reliabilitas .....	44
	3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	46
	3.8.1.	Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	46
	3.8.2.	Uji Normalitas .....	47
	3.8.3.	Uji Linearitas.....	48
	3.8.4.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
	3.8.5.	Analisis Koefisien Determinasi $r^2$ .....	49
	3.8.6.	Uji Hipotesis (Uji T) .....	49
<b>BAB IV</b>		<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
	4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data	51
	4.1.1	Sejarah PT Poso Energy.....	51
	4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	52
	4.1.3	Struktur Organisasi.....	53
	4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
	4.3	Analisis Data .....	58
	4.3.1	Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	58
	4.3.2	Uji Normalitas .....	100
	4.3.3	Uji Linieritas .....	100
	4.3.4	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	101
	4.3.5	Analisi Koefisien Determinasi $r^2$ .....	102
	4.3.6	Uji Hipotesis (Uji-T) .....	102
	4.4	Pembahasan Dan Interpretasi .....	103
	4.4.1	<i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) PT Poso Energy .....	103
	4.4.2	Kinerja Karyawan PT Poso Energy .....	104
	4.4.3	Pengaruh <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy .....	104
<b>BAB V</b>		<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>107</b>
	5.1	Kesimpulan .....	107
	5.2	Saran.....	107

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>109</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>113</b>
<b>JADWAL PENELITIAN.....</b>	<b>142</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Standar Penilaian Kinerja PT. Poso Energy .....	1
Tabel 1. 2	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Poso Energy .....	3
Tabel 1. 3	Absensi Karyawan PT Poso Energy .....	4
Tabel 1. 4	Aspek Penilaian Kinerja PT Poso Energy .....	5
Tabel 1. 5	Jumlah Karyawan PT Poso Energy .....	6
Tabel 2. 1	<i>Job Description</i> (Deskripsi kerja).....	13
Tabel 2. 2	Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 3. 2	Teknik Pengambilan Sampel Proposional Random Sampling .....	39
Tabel 3. 3	Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 3. 4	Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) dan Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 3. 6	Kriteria penilaian terhadap koefisien <i>Alpha Cronbach</i> .....	45
Tabel 3. 7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) .	45
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3. 9	Kriteria Nilai Rata-Rata Indeks .....	47
Tabel 3. 10	Uji Normalitas.....	100
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Depratemen .....	56
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Mengenai “Kewenangan Karyawan Sudah Terdefiniskan Secara Jelas” .....	59
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Mengenai “Wewenang Karyawan Tidak Mengalami Overlapping Dengan Posisi Lain” .....	59
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Apa Yang Seharusnya Dikerjakan” .....	60
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memperoleh kejelasan tanggung jawab Mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan” .....	61

Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” .....	61
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi” .....	62
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan” .....	63
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya” ....	63
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain” .....	64
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai “Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan” .....	65
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan” .....	65
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja” .....	66
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai “Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan” .....	67
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai “Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target” .....	67
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja instansi” .....	68
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Mengenai “Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya” .....	69
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik” .....	69
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” .....	70
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya” .....	71
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan” .....	71

Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan yang sesuai dengan <i>job specification</i> nya akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan” .....	72
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya” .....	73
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya” .....	73
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” .....	74
Tabel 4. 29	Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden Terhadap <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	75
Tabel 4. 30	Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Description</i> .....	77
Tabel 4. 31	Distribusi Frekuensi .....	77
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai “Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target” .....	78
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” .....	79
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan” .....	79
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan” .....	80
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai “Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan” .....	81
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar” .....	81
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan <i>SOP</i> dan <i>job description</i> ” .....	82
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya” .....	83

Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien” .....	83
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya” .....	84
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan” .....	85
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” .....	86
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu” .....	86
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Taat terhadap peraturan perusahaan” .....	87
Tabel 4. 46	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memberitahu terlebih dahulu(surat izin) jika absen kerja” .....	88
Tabel 4. 47	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian” .....	88
Tabel 4. 48	Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi” .....	89
Tabel 4. 49	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki ketelitian dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan” .....	90
Tabel 4. 50	Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam <i>jobdesc</i> yang saya kerjakan” .....	90
Tabel 4. 51	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi” .....	91

Tabel 4. 52	Tanggapan Responden Mengenai “Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan” .....	92
Tabel 4. 53	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” .....	93
Tabel 4. 54	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama pegawai untuk kepentingan bersama” .....	93
Tabel 4. 55	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai” .....	94
Tabel 4. 56	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas” .....	95
Tabel 4. 57	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu meberikan saran yang baik demi kelancaran tugas” .....	95
Tabel 4. 58	Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik” .....	96
Tabel 4. 59	Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	97
Tabel 4. 62	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	99
Tabel 4. 60	Distribusi Frekuensi .....	99
Tabel 4. 63	Uji Linearitas .....	100
Tabel 4. 64	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	101
Tabel 4. 65	Analisis Koefisien Determinasi $r^2$ .....	102
Tabel 4.66	Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	102

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1	Diagram Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 3. 1	Macam-Macam Teknik Sampling .....	38
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT Poso Energy .....	53
Gambar 4. 2	Usia Responden .....	55
Gambar 4. 3	Jenis Kelamin Responden.....	56
Gambar 4. 4	Departemen Yang Ditempati Responden .....	57
Gambar 4. 5	Pendidikan Terakhir Responden.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....	113
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan Variabel <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) (X) .....	116
Lampiran 4	Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	117
Lampiran 5	Surat Balasan Permohonan Prakerin .....	119
Lampiran 6	Hasil Kuesioner Variabel <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) (X) .....	120
Lampiran 7	Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (X) .....	122
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	126
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	130
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja).....	135
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	135
Lampiran 12	Hasil Uji Normalitas .....	136
Lampiran 13	Hasil Uji Linearitas.....	136
Lampiran 14	Hasil Uji Statistik Deskriptif <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) .....	137
Lampiran 15	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan .....	137
Lampiran 16	Analisi Regresi Linear Sederhana .....	138
Lampiran 17	Analisis Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	138
Lampiran 18	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	138
Lampiran 19	Perhitungan Nilai <i>ttabel</i> .....	139
Lampiran 20	<i>rtabel</i> .....	139
Lampiran 21	<i>ttabel</i> .....	140

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan yang berdiri secara umum tak lepas dari tujuan visi dan misi yang ingin dicapai, Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Terlepas dari tujuan perusahaan, Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Sebuah organisasi di setiap divisi memerlukan manajemen yang baik untuk membantu proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Walaupun suatu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang handal dalam menjalankan organisasinya tetapi jika tidak diimbangi oleh kinerja karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan, Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, menurut Edy Sutrisno (2016) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun standar kinerja yang diterapkan pada PT Poso Energy sebagai acuan guna memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam ukuran waktu tertentu dan juga sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu karyawan diharuskan ber pedoman pada standar kinerja dan standar operasional prosedur (SOP).

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja PT. Poso Energy

No.	Skala Nilai	Keterangan
1.	< 60	Tidak Memenuhi Indikator Penilaian
2.	61 - 70	Memenuhi Indikator Penilaian <i>Level Minimum</i>
3.	71 - 80	Memenuhi Indikator Penilaian <i>Level Standard</i>
4.	81- 90	Memenuhi Indikator Penilaian <i>Level Medium</i>
5.	91 - 95	Memenuhi Indikator Penilaian <i>Level Superior</i>
6.	96 - 100	Memenuhi Indikator Penilaian <i>Level Excellent</i>

Sumber: PT. Poso Energy 2021

Dapat dilihat standar penilaian kinerja PT Poso Energy Pada tabel 1.1 Apabila nilai skala kurang dari 60 maka bisa diartikan hasil penelitian kinerja tidak memenuhi indikator penilaian kinerja, Nilai skala 61 - 70 Berada di *level Minimum* yang artinya penilaian kinerja paling rendah, kemudian nilai skala 71 - 80 pada *level standard* yang artinya suatu penilaian yang dianggap biasa saja, Kemudian nilai skala 81 - 90 pada *level medium* sesuatu nilai yang posisinya berada ditengah-tengah dapat diartikan juga memiliki nilai yang tidak rendah ataupun juga tidak tinggi, Kemudian pada nilai skala 91 – 95 pada *level superior* dapat diartikan posisi penilaian kinerja paling tinggi, Dan terakhir sekolah pada 96 - 100 pada *level excellent* dapat diartikan bahwa hasil kinerja karyawan sangat memenuhi standar kualitas yang sesuai dengan harapan dan kepuasan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu *job description* seperti yang diungkapkan oleh Giyarto (2015) ”Bahwa *job description* berpengaruh positif secara signifikan terhadap proses kinerja”. Dapat disimpulkan bahwa *job description* adalah pernyataan tertulis mengenai petunjuk dan gambaran jelas sebuah pekerjaan yang berisi wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, kompetensi, keterampilan, standar hasil kerja dan minat ditambah akan meningkatkan responsivitas, akuntabilitas, dan keadaptasian seorang karyawan terhadap tugas yang di jabatinya. Dengan kata lain *job description* adalah hal yang harus di fokuskan agar tidak melenceng dari *job description* yang telah di tetapkan setiap jabatannya.

Fenomena masalah yang pertama dengan terjadinya fluktuatif pada penilaian kinerja karyawan PT Poso Energy adalah diduga masalah pada *job description*. *Job description* yang diterapkan oleh PT Poso Energy masih ada sebagian dari seluruh karyawan yang ada di perusahaan dalam pelaksanaannya masih belum sepenuhnya dijalankan oleh karyawan, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dan narasumber karyawan beranggapan *job description* (Deskripsi Kerja) tidak terlalu dibutuhkan dikarenakan PT Poso Energy merupakan perusahaan keluarga dan karyawan beranggapan sudah mengetahui wewenang dan kewajibannya masing-masing sesuai jabatan yang didudukinya sehingga tim khusus yang bertanggung jawab terhadap pembuatan *job description* (Deskripsi Kerja) setiap tahunnya tidak berkewajiban untuk memperbaharui *job description* (Deskripsi Kerja) dan *SOP* (*standar oprasional prosedur*) yang baru. Menurut Dessler (2013) “Bahwa sebuah dokumen *job description* harus memuat berbagai informasi tentang hubungan, tanggung jawab, wewenang, serta batasan dalam sebuah pekerjaan”

Karna 2 tahun kebelakang terjadinya era disrupsi yang disebabkan pandemi covid-19 yaitu dimana terjadinya perubahan besar-besaran yang secara fundamental mengubah sistem, tatanan ke cara-cara baru pada banyak perusahaan termasuk PT Poso Energy maka dalam merespon era disrupsi ini, perusahaan memerlukan cara baru yang lebih inofatif dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari salah satunya yaitu memperbaiki *job description* dan *SOP* (*Standar Oprasional Prosedur*) yang di

dalamnya sesuai dengan era disrupsi. Karna apabila perusahaan masih menggunakan cara dan sistem lama atau yang dimaksud SOP (Standar Oprasional Prosedur) dalam menjalankan aktifitas sehari-hari akan menjadi suatu rintangan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan berikut ini:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Poso Energy

No.	Departement	Tahun			Rata - Rata
		2018	2019	2020	
1.	<i>Operational and Maintenance Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)</i>	88,62	95,00	94,00	92,54
2.	<i>Finance / Accounting &amp; Legal Officer (Keuangan / Akuntansi )</i>	87,19	90,20	89,88	89,09
3.	<i>Human Resource, General Affair &amp; Information Technology</i>	90,79	89,39	84,50	88,23
4.	<i>Environment (Lingkungan)</i>	90,98	91,30	90,13	90,8
5.	<i>Project Control</i>	93,55	92,39	93,57	93,17
6.	<i>Suply Chain (Rantai Pasokan)</i>	89,77	90,55	82,41	87,58
7.	<i>Engineering (Teknik)</i>	92,70	92,59	92,71	92,67
8.	<i>Site Contruction (Manager Konstruksi)</i>	94,50	94,50	86,00	91,67
9.	<i>Equipment (Peralatan)</i>	89,00	90,00	89,99	89,66
10.	<i>Contruction Poso (Konstruksi)</i>	86,04	91,51	88,07	88,54
Rata – Rata per Tahun		90,31	91,74	89,13	

Sumber: PT. Poso Energy 2021

Data Penilaian kinerja pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai kinerja karyawan tiap departemen dari tahun 2018-2020 tidak stabil yaitu terjadinya fluktuatif. Jika dilihat dari total rata-rata pertahun dari semua divisi tidak stabil.

Maka diperoleh masalah yang berhubungan dengan *job description* sesuai dengan Penelitian di lapangan Yang telah dilakukan. Ini tentu saja menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, pengukuran kinerja di perusahaan dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimum. Adapun data absensi PT Poso Energy yang mendukung bahwa adanya kejanggalan pada karyawan.

Tabel 1. 3 Absensi Karyawan PT Poso Energy  
Januari 2018 - Desember 2020

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak Hadiran Karyawan		
			Sakit	Izin	Telat
2018	Januari	143	-	-	39
	Februari	143	-	-	28
	Maret	143	-	-	50
	April	143	-	-	34
	Mei	143	-	-	21
	Juni	143	-	-	10
	Juli	143	-	-	42
	Agustus	143	-	-	38
	September	143	-	-	38
	Oktober	143	-	-	36
	November	143	-	-	39
	Desember	143	-	-	44
	Total per Tahun				
2019	Januari	143	-	-	62
	Februari	143	-	-	69
	Maret	143	-	-	29
	April	143	-	-	-
	Mei	143	-	-	-
	Juni	143	-	-	8
	Juli	143	-	-	5
	Agustus	143	-	-	9
	September	143	-	-	8
	Oktober	143	-	-	10
	November	143	-	-	6
	Desember	143	-	-	8
	Total per Tahun				
2020	Januari	143	-	-	5
	Februari	143	-	-	3
	Maret	143	-	-	5
	April	143	-	-	5
	Mei	143	-	-	5
	Juni	143	-	-	6
	Juli	143	-	-	5
	Agustus	143	-	-	8
	September	143	-	-	6
	Oktober	143	-	-	3
	November	143	-	-	10
	Desember	143	-	-	15
	Total per Tahun				
Total					709

Sumber: PT. Poso Energy 2021

Dari tabel 1.3 yang peneliti paparkan di atas dapat di lihat bahwa banyaknya karyawan telat pada absensi dan hasilnya berfluktuatif setiap bulannya sampai menginjak angka 69 pada bulan Januari 2020, dengan masih sering karyawan absen sakit, ijin maupun telat dari pekerjaannya artinya masih kurang optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga perusahaan perlu menyusun program kegiatan penataan dan pelatihan melalui deskripsi pekerjaan yang tertuang dalam deskripsi Jabatan dan persyaratan jabatan. Sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam jabatannya, maka setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan - pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta personal yang layak menduduki pekerjaan tersebut. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja pada tiap departement yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Aspek Penilaian Kinerja PT Poso Energy

No.	Departement	Aspek penilaian
1.	<i>Operational and Maintenance Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)</i>	1. Kompetensi pada bidang yang ditekuni 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Peningkatan Technical Skill 4. Target penyelesaian Tugas 5. Kooperatif 6. Komunikatif 7. Inisiatif & Kreatifitas 8. Kegigihan, Keuletan & Kerajinan 9. Motivasi untuk maju/belajar hal baru 10. Patuh/taat pada aturan 11. Integritas 12. Determinasi 13. Etika dalam bekerja 14. Kestabilan Emosi 15. Absensi
2.	<i>Finance / Accounting &amp; Legal Officer (Keuangan / Akuntansi )</i>	
3.	<i>Human Resource, General Affair &amp; Information Technology</i>	
4.	<i>Environment (Lingkungan)</i>	
5.	<i>Project Control</i>	
6.	<i>Suply Chain (Rantai Pasokan)</i>	
7.	<i>Engineering (Teknik)</i>	
8.	<i>Site Contruction (Manager Konstruksi)</i>	
9.	<i>Equipment (Peralatan)</i>	
10.	<i>Contruction Poso (Konstruksi)</i>	

Sumber: PT Poso Energy, 2022

Adapun aspek penilaian kinerja karyawan itu sendiri dilakukan guna membangun dan mengembangkan kinerja kerja dalam perusahaan di tengah persaingan ketat perusahaan-perusahaan lainnya, aspek penilaian kinerja ini berguna untuk mengukur kinerja para tenaga kerja berdasarkan kriteria-kriteria tertentu demi kepentingan bersama karna aspek penilaian kinerja Karyawan yang baik akan

membantu pihak perusahaan untuk mengidentifikasi tenaga kerja terbaik yang mereka miliki.

Karyawan dengan kinerja dan performa terbaik tentu layak mendapatkan peringkat tertinggi sebagai kandidat utama untuk menerima jenjang karir dan promosi di perusahaan maupun mendorong karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, adapun berikut jumlah populasi karyawan PT Poso Energy yang sebagian nanti nya akan di jadikan sampel untuk di lakukannya penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Jumlah Karyawan PT Poso Energy

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)	2
2	<i>Finance / Accounting &amp; Legal Officer</i> (Keuangan / Akuntansi )	19
3	<i>Human Resource, General Affair &amp; Information Technology</i>	16
4	<i>Environment</i> (Lingkungan)	5
5	<i>Project Control</i>	7
6	<i>Suply Chain</i> (Rantai Pasokan)	15
7	<i>Engineering</i> (Teknik)	57
8	<i>Site Contruction</i> (Manager Konstruksi)	1
9	<i>Equipment</i> (Peralatan)	11
10	<i>Contruction Poso</i> (Konstruksi)	2
Jumlah		135

Sumber: PT Poso Energy

Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai basis keunggulan bersaing.

Adapun *reasech gap* yang menjadi dasar dari penelitian ini yaitu pada penelitian Binton (2021) menyatakan bahwa *Job Decsription* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar 81,9%. Umi Elan dan Indra Kurniawan (2016) menyatakan bahwa hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel deskripsi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini dan Kasman (2019) menyatakan bahwa hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *job description* dan *Job specification* berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ningrum Widya Putri dan Porman Lumban Gaol (2021)

menyatakan bahwa hasil penelitian dan pembahasan *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Yana Diana, SE., M.Si (2020) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Calista Feby Tarigan, Sufika Sari, Florencia Magdalena Sitompul dan Resa Wanda Sari Br Perangin-angin (2019) yang menyatakan bahwa *Job Description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa. Surya Kelana Basri Wello, Rusdian Rauf dan Yafet (2019) yang menyatakan bahwa *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra.

Dengan dasar pemikiran yang demikian, penulis berkeinginan melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poso Energy".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul: "Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poso Energy". Studi kasus pada karyawan kantor pusat PT Poso Energy yang berbasis di Cileungsi-Bogor.

## **1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di paparkan di atas, dapat diidentifikasi masalah pada PT Poso Energy adalah sebagai berikut :

- 1) *Job Description* yang tidak update ditandai dengan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.
- 2) Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran karyawan PT Poso Energy masih belum maksimal.
- 3) Hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Poso Energy mengalami fluktuatif.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan maka rumusan masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *job description* yang diterapkan pada PT Poso Energy?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT Poso Energy?
- 3) Bagaimana pelaksanaan *Job Description* (Deskripsi Kerja) apakah memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poso Energy?

## **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah *job description* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy, serta

menyimpulkan hasil akhir dari penelitian, memberikan saran yang dapat mengatasi, memberikan solusi dalam mengantisipasi timbulnya masalah, memecahkan masalah dan mencegah penyebab permasalahan terjadi.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk :

- 1) Untuk memberikan gambaran mengenai *job description* (Deskripsi kerja) yang di terapkan pada PT Poso Energy.
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Poso Energy.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *job description* (Deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Sebagai penulis tentunya mengharapkan penelitian ini dapat diperoleh manfaat dan masukkan tentang pentingnya *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Poso Energy dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- 1) Bagi Penulis  
Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *job description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy.
- 2) Bagi Pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dan dapat di jadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang, khususnya tentang pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak baik dalam mengantisipasi dan juga pemecahan masalah pada perusahaan dan untuk mengetahui betapa pentingnya *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Management Sumber Daya Manusia**

##### **2.4.1 Pengertian Management Sumber Daya Manusia**

Management sumber daya manusia memiliki beberapa pengertian yang di kemukakan para ahli. Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”

Menurut Mangkunegara (2016). “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut H.Suparyadi (2015). “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian Sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

##### **2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujud tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, plaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling

menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karna mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

9) *Pemeliharaan (Maintenance)*

Meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama samapai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) *Kedisiplinan*

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tewujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan uraian para ahli di atas menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia Berdasarkan ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki kualitas msdm atau tenaga kerja didalam suatu organisasi demi memeberikan kontribusi yang lebih

baik lagi pada perusahaan yaitu seperti yang di uraikan diatas dengan cara meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dan yang terpenting bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

## **2.2. Job Description (Deskripsi Kerja)**

### **2.2.1. Pengertian Job Description (Deskripsi Kerja)**

*Job Description* pada dasarnya merupakan petunjuk dan gambaran jelas sebuah daftar pekerjaan yang sebelumnya sudah ditetapkan pada suatu perusahaan karna sudah memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja dengan tujuan agar semua kegiatan perusahaan tidak keluar dari apa yang telah di rencanakan sebelumnya, oleh karena itu diperlukan kejelasan mengenai apa saja yang harus dilakukan pekerja untuk memenuhi perencanaan tersebut, yaitu dengan memberikan masing-masing tugas pada karyawan untuk mengetahui masing-masing tugas, tanggung jawab, wewenang dan batasan dalam melakukan pekerjaan yang di jabatinya demi tercapainya satu tujuan bersama dan guna menciptakan kinerja yang optimal oleh karena itu peran *job description* pada perusahaan merupakan suatu hal yang fundamental. adapun pengertian *job description* dari beberapa ahli yaitu menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) mengatakan “*Job Description* (deskripsi jabatan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami seperti identifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, dan ringkasan pekerjaan atau jabatan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) “*Job Description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Sedarmayanti (2017) ”Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut”.

Gary Dessler (2013) “Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan”.

Menurut Gary Dessler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman (2015) menyatakan bahwa: “Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyelesaian.

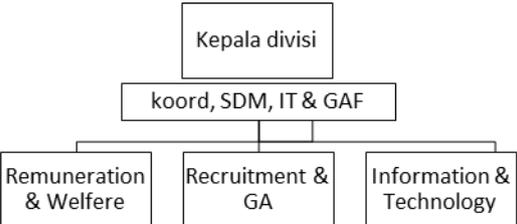
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas bahwa deskripsi jabatan merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi jabatan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi jabatan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal.

### 2.2.2. Bentuk *Job Description* (Deskripsi Kerja)

Bentuk format *job description* (deskripsi kerja) pada setiap perusahaan bisa saja berbeda-beda karena setiap perusahaan mempunyai nilai budayanya masing-masing dalam berpikir, berperilaku maupun bertindak dalam lingkungan kerja. Tetapi secara umum konsep *job description* (deskripsi kerja) hampir sama pada setiap perusahaan yaitu berisi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, ringkasan dan mudah dimengerti.

Berikut adapun bentuk *job description* (deskripsi kerja) pada divisi HR&GA&IT bagian koordinasi SDM dengan jabatan kepala Departemen SDM, IT & GAF pada PT Poso Energy.

Tabel 2. 1 *Job Description* (Deskripsi kerja)  
Kepala Departemen SDM, IT & GAF PT Poso Energy

 PT. POSO ENERGY	<b>JOB DESCRIPTION</b> KEPALA DEPARTEMEN SDM, IT & GAF	No. Dokument :
		No. Revisi :
		Tanggal :
		Halaman :
<b>I. IDENTITAS JABATAN</b> Sebutan Jabatan : Kepala Departemen SDM, IT & GAF Tingkat Jabatan : Kode Jabatan : Unit Kerja : Bidang : Bertanggung Jawab Kepada :		
<b>II. POSISI DALAM STRUKTUR ORGANISASI</b> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     A[Kepala divisi] --&gt; B[koord, SDM, IT &amp; GAF]     B --&gt; C[Remuneration &amp; Welfere]     B --&gt; D[Recruitment &amp; GA]     B --&gt; E[Information &amp; Technology]           </pre> </div>		
<b>III. FUNGSI PEKERJAAN</b> Mensupervisi dan mengkoordinasikan kegiatan administrasi, perencanaan formasi dan pengembangan kompetensi SDM serta koordinasikan kebutuhan kerumah tanggaan untuk kebutuhan umum juga kebutuhan informasi teknologi.		
<b>IV. TANGGUNG JAWAB UTAMA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersusunnya rencana kegiatan operasional bidang SDM, IT dan Rumah Tangga</li> <li>2. Terlaksananya kegiatan pengelolaan SDM, IT dan Rumah Tangga</li> <li>3. Tersedianya laporan pengelolaan SDM, IT dan Rumah Tangga</li> <li>4. Terkelolanya program SDM (ProSDM)</li> <li>5. Tersedianya prosedur dan instruktur kerja (IK) di bidang tugasnya</li> <li>6. Terjaminnya kegiatan Lingkungan dan K3 di unit kerjanya.</li> <li>7. Terimplementasinya Sistem Manajemen Terpadu (SMT)</li> <li>8. Terkelolanya pembinaan dan pengembangan bawahan.</li> </ol>		
<b>V. RINCIAN KEGIATAN</b>		

Tersusunnya Rencana Kegiatan Operasional Bidang SDM, IT dan Rumah Tangga.

- a. Mengkoordinasikan usulan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang terdiri dari diklat, pengembangan.
- b. Mengidentifikasi kegiatan dan kebutuhan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- c. Membuat perhitungan biaya kepegawaian berdasarkan realisasi tahun-tahun sebelumnya, formasi pegawai, dan rencana kegiatan kepegawaian.
- d. Mengevaluasi dan merumuskan usulan jumlah kebutuhan SDM yang relevan dengan kebutuhan organisasi.
- e. Mensupervisi penyusunan konsep perencanaan training yang berdasarkan perencanaan SDM, perencanaan karier dan analisa kebutuhan SDM sesuai dengan kewenangannya.
- f. Membuat usulan rencana kerja dan pengembangan aplikasi komputer serta melakukan koordinasi dengan teknologi informasi.

Terlaksananya Kegiatan Pengelolaan SDM, IT dan Rumah Tangga.

- a. Mensupervisi pelaksanaan pengelolaan SDM yang meliputi : pengusulan kenaikan peringkat, kenaikan gaji berkala, mutasi jabatan, mutasi keluarga, pensiun, disiplin pegawai, pembayaran penghasilan, pelayanan kesehatan, pajak pegawai dan serikat pekerja.
- b. Melakukan komunikasi dengan seluruh pegawai mengenai kebijakan dan peraturan di bidang kepegawaian.
- c. Mensupervisi Pelaksanaan dan evaluasi Program Training
- d. Mengevaluasi struktur organisasi yang berlaku
- e. Merancang formasi SDM yang diperlukan, sebagai dampak perubahan Organisasi.
- f. Merumuskan usulan strategi dan pelaksanaan rekrutmen, seleksi serta penempatan SDM
- g. Mensupervisi pembuatan, revisi dan perbaikan uraian pekerjaan jika diperlukan atau perubahan organisasi.
- h. Mensupervisi pelaksanaan kegiatan praktek kerja lapangan.
- i. Mensupervisi pelaksanaan uji kompetensi pegawai dengan bekerjasama dengan lembaga sertifikasi.

Tersedianya Laporan Pengelolaan SDM, IT dan RumahTangga.

- a. Mengkoordinasikan penyusunan laporan kepegawaian.
- b. Mensupervisi pemeliharaan data-data dalam sistem informasi SDM maupun berkas-berkas pegawai sebagai salah satu alat pengambilan keputusan, perencanaan, maupun untuk memenuhi kebutuhan informasi yang diperlukan bidang lain sebagai dasar pengambilan keputusan.
- c. Menyusun laporan berkala realisasi diklat dan uji kompetensi.
- d. Menyampaikan secara berkala laporan realisasi diklat dan kompetensi kepada pihak terkait.
- e. Mensupervisi pembuatan laporan Kebutuhan Rumah Tangga.
- f. Mensupervisi penyimpanan literatur serta memelihara kelengkapan dan keutuhan buku petunjuk operasi & pemeliharaan database dan aplikasi , gambar teknik,dokumen serah terima dan prosedur petunjuk kerja aplikasi.

Terkelolanya Program SDM (ProSDM)

- a. Mengkoordinasikan dan menggunakan Sistem ProSDM
- b. Mengevaluasi pelaksanaan ProSDM

Tersedianya Prosedur dan Instruksi Kerja (IK) Dibidang Tugasnya

- a. Mengkoordinir pembuatan/ evaluasi Prosedur dan Instruksi Kerja (IK) dibidang tugasnya.
- b. Mengkoordinir penyusunan prosedur dan instruksi kerja (IK) berdasarkan hasil evaluasi.

Terjaminnya Kegiatan Lingkungan dan K3 di Lingkungan Unit Kerjanya

- a. Melaksanakan koordinasi dengan bidang Lingkungan dan K3 sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan bidang tugasnya.
- b. Memantau kebersihan peralatan, lingkungan kerja dan K3.
- c. Mengkoordinasikan pengadaan, perbaikan atau perawatan peralatan dan perlengkapan K3 ke bidang terkait.

- d. Melakukan pengawasan keselamatan kerja kepada bawahan dan pihak ketiga

Terimplementasinya Sistem Manajemen Terpadu (SMT)

- a. Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan/ kegiatan bawahan sesuai dengan kaidah ISO, meliputi Sistem Manajemen Mutu (SMM), Sistem Manajemen Lingkungan (SML), dan Sistem Manajemen K3 (SMK3).
- b. Melakukan evaluasi dan improvement terhadap prosedur ISO dan atau instruksi kerjanya apabila diperlukan.

Terkelolanya Pembinaan Dan Pengembangan Bawahan

- a. Mengelola peningkatan pengetahuan, kemampuan dan kemauan kerja bawahannya.
- b. Melaksanakan pembinaan bawahan melalui pengaturan tugas-tugas, usulan diklat/ training termasuk pengendalian dan penilaian kerjanya masing-masing sesuai bidang tugasnya.

VI. DIMENSI PERTANGGUNG JAWABAN

WEWENANG

1. Mengatur tugas-tugas bawahan.
2. Mengusulkan rencana kerja anggaran (RKA) bidang SDM, IT dan RumahTangga
3. Mengkoreksi pelaksanaan administrasi SDM.
4. Mengusulkan penyempurnaan kebijakan SDM.
5. Menetapkan sistem pengarsipan berkas-berkas SDM.
6. Mengusulkan peserta uji kompetensi.
7. Menetapkan jadwal pelaksanaan diklat dan uji kompetensi
8. Mengusulkan kebutuhan SDM
9. Merekomendasikan penerimaan/ penolakan pekerjaan dan atau material dari Mitra Kerja.
10. Mengajukan usulan perbaikan atau renovasi prasarana kerja.
11. Mengajukan kebutuhan perlengkapan/ peralatan K-3.
12. Menegur karyawan dan pihak ketiga yang melanggar K-3 di lingkungan kerjanya.
13. Memverifikasi laporan/ pekerjaan bawahan.
14. Menegur bawahan yang tidak mentaati peraturan kedisiplinan.
15. Mengelola pelaksanaan ijin, cuti dan sakit bawahan.
16. Mengusulkan kenaikan peringkat, promosi, demosi, mutasi, training dan penilaian kinerja bawahan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

VII.

NON KEUANGAN

Bawahan :

Langsung : 3 orang

Total :13 orang

KEUANGAN

-

VIII. KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Hubungan Kerja

Dengan siapa	Tujuan
Eksternal :	1.1. Pelayanan kesehatan dan asuransi pegawai
1. Penyedia jasa kesehatan dan asuransi	2.1 Ijin Laporan ketenagakerjaan
2. Disnaker/ lembaga pendidikan	3.1 Mencari informasi tentang materi pelatihan, biaya, instruktur dan jadwal pelaksanaannya
3. Penyedia jasa diklat	4.1 Pelaporan Jaminan Sosial Tenaga kerja
4. BPJS	

Internal : 1. Kantor Site 2. Kepala departemen 3. Keuangan	1.1 Koordinasi kebijakan Perusahaan 2.1 Proses administrasi kepegawaian, pelatihan, kompetensi, aplikasi teknologi informasi 3.1 Koordinasi Anggaran																														
<b>LINGKUNGAN TEMPAT KERJA</b>																															
<table border="1"> <tr> <th>Diluar</th> <th>Didalam</th> <th>Resiko</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>	Diluar	Didalam	Resiko	-	-	-	-	-	-	<table border="1"> <tr> <th>Diluar</th> <th>Didalam</th> <th>Resiko</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>	Diluar	Didalam	Resiko	-	-	-	-	-	-	<table border="1"> <tr> <th>Diluar</th> <th>Didalam</th> <th>Resiko</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>	Diluar	Didalam	Resiko	-	-	-	-	-	-		
Diluar	Didalam	Resiko																													
-	-	-																													
-	-	-																													
Diluar	Didalam	Resiko																													
-	-	-																													
-	-	-																													
Diluar	Didalam	Resiko																													
-	-	-																													
-	-	-																													
<b>SIFAT KERJAAN</b>																															
Waktu kerja non shift																															
<b>IX. INDIKATOR KINERJA PEKERJAAN</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rencana kegiatan operasional bidang SDM, IT dan GAF akurat dan tepat waktu.</li> <li>2. Tersedianya data-data pegawai yang up to date dan laporan kepegawaian akurat dan waktu</li> <li>3. Terpenuhinya hak-hak pegawai sesuai ketentuan yang berlaku dan tepat waktu</li> <li>4. Terselenggaranya program training.</li> <li>5. Tersertifikasinya kompetensi SDM.</li> <li>6. Terselenggaranya Program Praktek Kerja Lapangan.</li> <li>7. Tersedianya Rencana Pengembangan Struktur Organisasi sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>8. Terlaksananya Proses Rekrutmen &amp; seleksi pegawai sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>9. Pelaksanaan pemeliharaan alat – alat kantor/RumahTangga.</li> <li>10. Aplikasi program beroperasi sesuai dengan fungsinya.</li> <li>11. Laporan pelaksanaan pemeliharaan bidang Sistem Informasi yang akurat dan tepat waktu.</li> <li>12. Sistem dan prosedur SDM &amp; GAF sesuai perkembangan proses bisnis.</li> <li>13. Kegiatan Lingkungan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3) di satuan unit kerjanya sesuai kebijakan perusahaan.</li> <li>14. Tidak terjadi kecelakaan kerja disatuan unit kerjanya (zero accident).</li> <li>15. Implementasi Sistem Manajemen Terpadu (SMT) sesuai kebijakan perusahaan</li> <li>16. Pembinaan dan pengembangan bawahan sesuai kebijakan perusahaan.</li> </ol>																															
<b>X. PERSYARATAN PEKERJAAN</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. PENDIDIKAN ≥ S1/ Adm Bisnis/ Adm Niaga/ Ilmu Komunikasi/ Humas/ SDM/ Manajemen</li> <li>b. PELATIHAN Ditentukan kemudian</li> <li>c. PENGALAMAN ≥ S1 : 5 tahun dibidang yang mendukung dan pengalaman di struktural atau ≥ D3 : 10 tahun dibidang yang mendukung dan pengalaman di struktural.</li> </ol>																															
<b>XI. KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN</b> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="303 1496 635 1536">Nama Jabatan</td> <td colspan="2" data-bbox="635 1496 1273 1536">Kepala Departemen SDM, IT &amp; Rumah Tangga</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1536 635 1576">Organisasi</td> <td colspan="2" data-bbox="635 1536 1273 1576">PT Poso Energy</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1576 405 1617">No</td> <td data-bbox="405 1576 1129 1617">KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN</td> <td data-bbox="1129 1576 1273 1617">Level</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1617 405 1648">I</td> <td data-bbox="405 1617 1129 1648">Kompetensi Teknis</td> <td data-bbox="1129 1617 1273 1648">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1648 405 1680">1.</td> <td data-bbox="405 1648 1129 1680">Manajemen Karir/ Career Management (CMG)</td> <td data-bbox="1129 1648 1273 1680">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1680 405 1711">2.</td> <td data-bbox="405 1680 1129 1711">Manajemen Sumberdaya Manusia/ Human Resource Management (HRM)</td> <td data-bbox="1129 1680 1273 1711">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1711 405 1742">3.</td> <td data-bbox="405 1711 1129 1742">Perencanaan Sumber Daya Manusia/ Human Resource Planning (HRP)</td> <td data-bbox="1129 1711 1273 1742">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1742 405 1774">4.</td> <td data-bbox="405 1742 1129 1774">Hubungan Industrial/ Industrial Relation (INR)</td> <td data-bbox="1129 1742 1273 1774"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1774 405 1805">II</td> <td data-bbox="405 1774 1129 1805">Kompetensi Non Teknis</td> <td data-bbox="1129 1774 1273 1805"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="303 1805 405 1836">1.</td> <td data-bbox="405 1805 1129 1836"></td> <td data-bbox="1129 1805 1273 1836"></td> </tr> </table>		Nama Jabatan	Kepala Departemen SDM, IT & Rumah Tangga		Organisasi	PT Poso Energy		No	KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN	Level	I	Kompetensi Teknis	5	1.	Manajemen Karir/ Career Management (CMG)	4	2.	Manajemen Sumberdaya Manusia/ Human Resource Management (HRM)	4	3.	Perencanaan Sumber Daya Manusia/ Human Resource Planning (HRP)	4	4.	Hubungan Industrial/ Industrial Relation (INR)		II	Kompetensi Non Teknis		1.		
Nama Jabatan	Kepala Departemen SDM, IT & Rumah Tangga																														
Organisasi	PT Poso Energy																														
No	KEBUTUHAN KOMPETENSI JABATAN	Level																													
I	Kompetensi Teknis	5																													
1.	Manajemen Karir/ Career Management (CMG)	4																													
2.	Manajemen Sumberdaya Manusia/ Human Resource Management (HRM)	4																													
3.	Perencanaan Sumber Daya Manusia/ Human Resource Planning (HRP)	4																													
4.	Hubungan Industrial/ Industrial Relation (INR)																														
II	Kompetensi Non Teknis																														
1.																															

Sumber: PT. Poso Energy 2021

### 2.2.3. Elemen–Elemen *Job Description* (Deskripsi Kerja)

Menurut Desseler (2010) Dalam penyusunan *job description* (deskripsi kerja) ada beberapa elemen yang harus di jabarkan secara jelas yaitu :

- 1) Identifikasi Pekerjaan  
Identifikasi pekerjaan memberikan posisi karyawan dalam bentuk struktur organisasi. Dimana meliputi beberapa informasi mengenai jabatan karyawan. Pemberian jabatan karyawan harus jelas dan tepat sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Pemberian jabatan juga akan mengenali pekerjaan unuk menyediakan informasi karyawan. Menjelaskan hubungan antar pekerja yang satu dan pekerja lainnya, serta memberikan perbandingan pada posisi jabatan yang tertera di dalam organisasi. Selain itu juga ada beberapa hal yang harus dikenali yaitu pembagian upah, tanggal pembuatan *job description*, nama pembuat *job description* dan nama yang penyetujui pembuatan *job description*.
- 2) Tujuan Pekerjaan  
Bagian ini menjelaskan mengenai tujuan utama dari pekerjaan atau yang dikenal dengan *job objective* yang harus menggambarkan dasar dan inti dari pekerjaan tersebut.
- 3) Tugas dan Tanggung Jawab  
Tugas dan tanggung jawab menjelaskan mengenai daftar tugas utama dan tanggung jawab seseorang ketika sudah di berikan jabatan tetap. Tugas dan tanggung jawab merupakan inti dari rancangan *job description* yang harus dijelaskan secara detail dan akurat terhadap apa yang akan karyawan lakukan selama bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tugas dan tanggung jawab menjadi bagian dari standar kinerja agar bisa menjalankan tujuan dan strategi yang sudah di buat oleh perusahaan.
- 4) Hubungan  
Pada bagian ini menjelaskan mengenai hubungan posisi internal maupun external perusahaan yang akan berguna untuk mencapai standar performa yang sudah di bentuk, agar karyawan merasakan kepuasan atas apa yang sudah dikerjakan.
- 5) Pengetahuan  
Bagian ini berkaitan dengan keterampilan seseorang, wawasan, pengalaman yang di dapat, kemampuan dalam bekerja dan kapabilitas formal yang di butuhkan seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.
- 6) Pemecahan Masalah  
Pemecahan masalah merupakan bagian yang berkaitan dengan idenifikasi pemikiran ketika pengambilan keputusan, seperti setiap pekerjaan akan selalu membutuhkan penyelesaian masalah akan tetapi apakah yang di gunakan pemecahan masalah yang simple atau pemberian solusi yang bervariasi.

- 7) Akuntabilitas  
Akuntabilitas menjelaskan mengenai keuangan dari pekerja dengan melihat nilai dari aset, peningkatan penjualan dan lainnya diberikan kepada pekerja yang tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan.
- 8) Kewenangan  
Kewenangan bisa disebut dengan wewenang setiap karyawan yang berarti setiap karyawan memiliki hak dan wewenang dalam memberikan keputusan serta pendapat.
- 9) Standar Kinerja  
Standar kinerja biasanya diberlakukan dengan adanya syarat-syarat guna untuk meningkatkan performa kerja serta mengevaluasi hasil kinerja karyawan.
- 10) Lisensi  
Lisensi merupakan dokumen yang legal yang dipakai sebagai kelengkapan surat izin dalam pekerjaan yang memiliki tingkat bahaya yang cukup tinggi.

#### **2.2.4. Manfaat *Job Description* (Deskripsi Kerja)**

Adapun manfaat *job description* (deskripsi kerja) menurut Simamora (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Desain Organisasi  
Deskripsi pekerjaan melengkapi instrumen deskriptif lainnya seperti bagan organisasi, penetapan fungsi unit kerja dengan memberikan informasi yang lebih lengkap tentang hubungan organisasional dan keluaran.
- 2) Klarifikasi tanggung jawab  
Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan.
- 3) Rekrutment  
Deskripsi pekerjaan membantu manajer untuk menentukan secara lebih akurat tipe seperti kualitas, kemampuan, pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan di masa depan.
- 4) Wawancara  
Dalam wawancara, deskripsi pekerjaan menyediakan informasi yang ringkas dan lengkap tentang pekerjaan kepada pewawancara.
- 5) Orientasi  
Dengan menggunakan deskripsi pekerjaan sebagai pendahuluan untuk pekerjaan akan membantu menentukan persyaratan pekerjaan dan menolong karyawan baru memahami secara lebih dalam apa yang diharapkan oleh organisasi dan bagaimana pekerjaannya selaras dengan keseluruhan struktur organisasi.
- 6) Pelatihan

Organisasi menggunakan deskripsi pekerjaan untuk menetapkan pelatihan yang dibutuhkan oleh kalangan karyawan untuk kinerja yang efektif.

7) Evaluasi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan sering kali menentukan faktor untuk membandingkan kinerja pegawai.

8) Penilaian kerja

Deskripsi pekerjaan menjadi landasan penilaian kinerja karyawan.

9) Survei kompensasi

Deskripsi pekerjaan memberikan kesempatan kepada spesialis sumber daya manusia untuk mengestimasi upah yang dibayarkan untuk sebuah pekerjaan telah adil.

10) Penempatan keluar

Deskripsi pekerjaan dapat pula memainkan peran penting dalam proses perubahan karier.

Menurut Sunyoto (2015) “deskripsi pekerjaan harus menjadi landasan bagi banyak aktivitas sumber daya manusia. Deskripsi pekerjaan memberikan standar objektif untuk pengisian setiap pekerjaan, serta merupakan alat untuk mengisi pekerjaan tersebut melalui promosi dan pengangkatan”.

### **2.2.5. Prinsip-Prinsip *Job Description* (Deskripsi Kerja)**

*Job Description* (Deskripsi Kerja) hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Adapun menurut Donni Juni Priansa (2014) terdapat enam prinsip yang penting dan perlu diperhatikan yang terkandung dalam deskripsi jabatan antara lain:

1) Sistematis

Deskripsi jabatan terdiri dari sejumlah komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan keorganisasian yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami oleh pegawai dalam mengemban jabatannya.

2) Jelas

Deskripsi jabatan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan sehingga ketika mengemban pekerjaan maka ia turut terlibat dengan tepat.

3) Ringkas

Deskripsi jabatan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, padat, dan jelas sehingga memudahkan pegawai untuk memahaminya ketika membutuhkannya.

4) Tepat

Deskripsi jabatan mampu menyajikan uraian yang sesuai dengan apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.

5) Taat azas

Deskripsi jabatan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu dengan yang lainnya.

6) Akurat

Deskripsi jabatan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan di dalam mengemban pekerjaan.

### 2.2.6. Indikator *Job Description* (Deskripsi Kerja)

Indikator dalam *job description* (deskripsi kerja), penulis menggunakan teori menurut Samsudin (2006) “*job description* adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa dan suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan”. indikator yang digunakan untuk *job description* yaitu:

- 1) Wewenang, yaitu seberapa besar wewenang yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya.
- 2) Tanggung jawab, yaitu kemampuan seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Kondisi, yaitu kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam melihat keadaan serta memahami apa yang harus dilakukan di internal organisasi
- 4) Fasilitas kerja, yaitu seberapa besar ketersediaan fasilitas yang tersedia dalam organisasi dalam mendukung kebutuhan pekerjaan.
- 5) Standar hasil kerja, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi standar hasil kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- 6) Kompetensi, yaitu seberapa besar kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah pengetahuan pegawai akan pekerjaannya sudah baik.
- 7) Minat, yaitu seberapa besar minat yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 8) Keterampilan, yaitu seberapa besar keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Apakah keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan tugas yang diberikan.

Adapun menurut Triana Agustin (2019) menyebutkan beberapa indikator penelitian pada *Job Description*, yaitu:

1) Tanggung jawab

Yaitu sesuatu yang perlu dilaksanakan sesudah menduduki posisi yang ditentukan, apa yang perlu dikerjakan, otoritas, serta kewajiban yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi suatu perusahaan.

2) Pendidikan yang dibutuhkan

Masing-masing posisi membutuhkan pendidikan dalam menempati posisi tertentu.

## 3) Kecakapan

Yaitu kapabilitas seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan keterampilan menumbuhkan korelasi terhadap rekan kerja maupun pimpinan.

## 4) Kondisi

Yaitu kemampuan dalam mengamati suatu kondisi dan mampu mengerti hal apa yang perlu dikerjakan didalam organisasi dan luar organisasi.

### 2.3. Kinerja Karyawan

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berada pada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut” Adapun beberapa teori kinerja menurut para ahli lainnya yaitu :

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”

Menurut Kasmir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Menurut Sandy (2015) “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”.

Menurut Mangkunegara (2016) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Robbin (2016) “Mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 2.3.2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran  
Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana  
Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan  
Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja  
Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja  
Menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil  
Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

### **2.3.3. Faktor - Faktor Kinerja karyawan**

Pada setiap manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karywan demi tercapainya tujuan bersama baik tujuan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karywan guna terselesainya dengan baik tugas-tugas karywan tersebut. Walaupun motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karywan, manajer harus selalu memeberikan motivasi kepada karyawannya. Adapun menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Disiplin.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. "Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari pendapat ahli di atas mengenai faktor-faktor kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja bukan saja dari seorang karyawan itu sendiri. Bisa saja yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan, motivasi yang diberikan, budaya organisasi baik faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

### 2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Adapun Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja

Menurut Robbins (2016) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Menurut Robbin (2016) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Menurut Robbins (2016) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Menurut Robbins (2016) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Menurut Robbins (2016) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Dari pengukuran kinerja menurut ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja membuat karyawan mengetahui hasil dan produktivitas kerjanya, hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik untuk karyawan guna meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

### 2.3.5. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang tang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui apabila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moeheriono, 2012).

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga di sebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja di gunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakuan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapai tanpa menilai kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2015), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) *Cooperative* penlaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) Inisiativ penilaian reponden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- 7) Personal quality, penilaian repondenn tentang kepribadian, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang terdapat dalam organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Terdapat faktor yang dinilai yaitu: prestasi kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, *cooperative*, inisiatif, dan personal *quality*. Penilaian kinerja dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini disajikan tabel penelitian sebelumnya, yang berkaitan dengan judul penelitian penulis, tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Gambaran penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Surya Kelana Basri Wello, Rusdiaman Rauf dan Yafet, 2019 & Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra	<i>Job Description</i> (X)  Kinerja (Y)	1) Keterampilan 2) Pengetahuan 3) Kondisi. 4) Kemampuan. 5) Kepribadian. 6) Minat.  1) Kualitas Kerja. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektifitas. 5) Kemandirian	Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik	<i>Job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra.
2.	Binton, 2021 & Pengaruh <i>Job Description</i> Dan Disiplin Terhadap Kinerja	<i>Job Description</i> (X1)	1) Tanggung jawab Pendidikan yang diperlukan 2) Kecakapan mendatang. 3) Kondisi	Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar 81,9% bahwa <i>Job Description</i> berpengaruh dan signifikan

	Karyawan PT Kinco Prima		4) Penempatan kerja yang sesuai	normalitas, uji makna multikolin, uji heteroskedastisitas, uji determinasi, uji parsial.	terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.
	Disiplin (X2)	1) Kehadiran 2) Ketaatan pada standar kerja 3) Bekerja etis 4) Ketaatan pada peraturan kerja 5) Ketegasan			
	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kejujuran 2) Tanggung Jawab 3) Kerjasama 4) Keterampilan 5) Ketepatan hasil pekerjaan			
3.	Umi Elan, Indra Kurniawan, 2016 & Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik	<i>Job Description</i> (X)	1) Apa yang dilakukan 2) Tanggung jawab 3) Kecakapan 4) Kondisi 5) Performa	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan Crosstab sebagai alat bantu menghitung apakah ada hubungan atau pengaruh antara <i>Job description</i> terhadap kinerja karyawan.	Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel deskripsi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.
	Kinerja (Y)	1) Tupoksi 2) Inovasi 3) Kecepatan 4) Kecakapan 5) Kerjasama			

4.	Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatin, Kasman 2019 & Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis	<i>Job Description</i> (X1)	1) Wewenang 2) Tanggung jawab 3) Kondisi Pekerjaan 4) Fasilitas Kerja 5) Standar Hasil Kerja 6) Kompetensi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t).	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa <i>job description</i> dan <i>job Specification</i> berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
		<i>Job Specification</i> (X2)	1) Keterampilan Pengathuan 2) Kemampuan 3) Kepribadian 4) Minat		
		Kinerja (Y)	1) Kuantitas 2) Tanggung Jawab 3) Kerjasama 4) Inisiatif		
5.	Ningrum Widya Putri, Porman Lumban Gaol, 2021 & Pengaruh Persepsi <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal	<i>Job description</i> (X)	1) Wewenang 2) Tanggung jawab 3) Kondisi 4) Fasilitas Kerja 5) Standar Hasil 6) Kerja 7) Kompetensi 8) Keterampilan 9) Pengetahuan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	<i>Job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRI N, dengan nilai Tstatistik Sebesar 10.495.

	Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRI N		10) Kemampuan 11) Kepribadian 12) Minat		
		Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama 5) Inisiatif		
6.	Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong, Irvan Trang 2019 & Pengaruh <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> Dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	<i>Human Relation</i> (X1)	1) Kebutuhan untuk bekerjasama 2) Kesiapan mental 3) Pengendalian emosional 4) Latar belakang budaya	Analisis data menggunakan teknik statistic seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuisisioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, <i>Human Relation, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	1) Gaji 2) Promosi 3) Kepuasan antar rekan kerja 4) Kepuasan terhadap supervisor			
	<i>Job Description</i> (X3)	1) Beban Kerja 2) Ketrampilan dalam bekerja 3) Penempatan kerja yang sesuai 4) Pengambilan keputusan			
	Kinerja (Y)	1) Efisiensi Karyawan 2) Usaha Karyawan 3) Standar			

			Profesional Karyawan 4) Kemampuan Karyawan 5) Ketepatan Karyawan		
7.	Yana Diana, SE., M.Si, 2020 & Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia	<i>Job Description</i> (X1)  Kinerja (Y)	1) Kompetensi 2) Tanggung jawab 3) Kondisi pekerjaan 4) Fasilitas kerja 5) Standar hasil kerja  1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Kerja sama 4) Inisiatif 5) Tangung jawab	Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).	Dinyatakan bahwa <i>job description</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang dikemukakan penulis dapat diterima.
8.	Calista Feby Tarigan, Sufika Sari, Florencia Magdalena Sitompu, dan Resa Wanda Sari Br Perangin-angin, 2019 & Pengaruh Disiplin Kerja Dan <i>Job Description</i>	Disiplin Kerja (X1)  <i>Job Description</i> (X2)	1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan Pemimpin 3) Ketegasan 4) Keadilan  1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada	<i>Job Description</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giovanni Abadi Sentosa.

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa.		3) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas 4) Ringkasan pekerjaan atau jabatan	satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).	
		Kinerja karyawan (Y)	1) Kualitas Pekerjaan 2) Ketepatan Waktu 3) Kehadiran 4) Kemampuan Kerja sama		

Sumber: Data Sekunder 2022

Pada tabel 2.2 menunjukkan bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian sebelumnya ini, maka penelitian sebelumnya ini memiliki acuan kerja guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis sebagai referensi dalam penelitian ini.

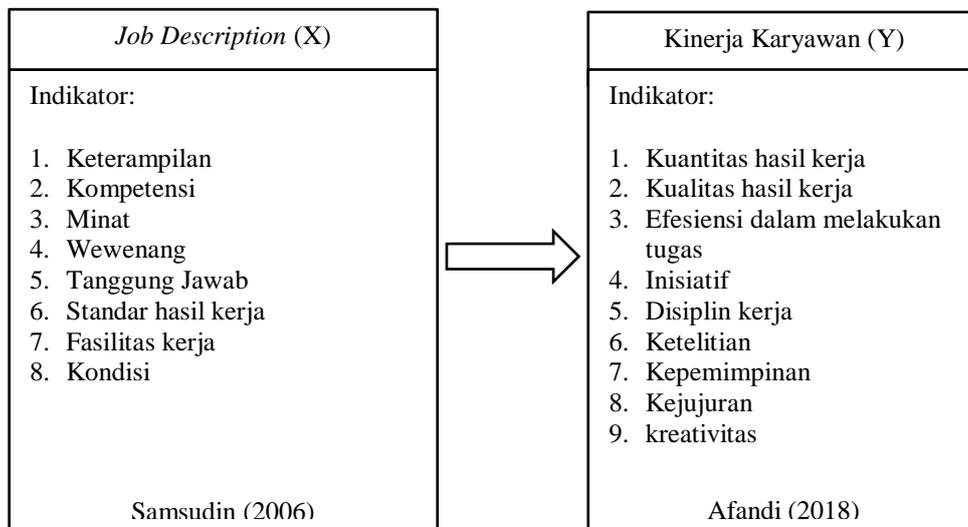
#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, oleh itu karena itu perusahaan diperlukan yang namanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara maksimal agar proses organisasi untuk merealisasikan tujuan perusahaan berjalan dengan baik oleh karena itu departemen personalia mempunyai tugas yang penting dalam penyediaan sumber daya manusia yang sesuai kriteria perusahaan.

Berdasarkan tabel 2.2 penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang di lakukan untuk meneliti tentang pengaruh *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan. dengan hasil rata-rata dalam penelitian ini *job description* (deskripsi kerja) signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan tersediannya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian sebelumnya ini, maka penelitian sebelumnya ini memiliki acuan kerja guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini.

Adapun hasil penelitian dari Surya Kelana Basri Wello, Rusdaman Rauf dan Yafet (2019), Yana Diana, SE., M.Si (2020), Calista Feby Tarigan, Sufika Sari, Florencia Magdalena Sitompul, Resa Wanda Sari Br Perangin-angin (2019), Binton (2021), Ningrum Widya Putri dan Porman Lumban Gaol (2021), Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatin, Kasman (2019), Umi Elan, Indra Kurniawan (2016), Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong, Irvan Trang (2019), terbukti bahwa *job descripton*

(deskripsi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *job description* (deskripsi kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Berpikir

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari peneliti bahwa *job description* (deskripsi kerja) di duga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) yang dimaksud dengan “Metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Melalui metode penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi dengan menggunakan angka-angka dan untuk menguji hubungan antar variabel apakah suatu variabel dipengaruhi atau tidak dengan variabel lainnya yaitu *job description* (deskripsi kerja) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Menurut Fenti Hikmawati (2017) “metode penelitian kuantitatif adalah analisis data dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif, pada dasarnya mengubah data hasil penelitian ke dalam bentuk deskripsi angka-angka yang mudah dipahami, misalnya saja dalam bentuk persentase”.

Menurut Sugiyono (2019) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka penulis menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan tujuan peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job description* (Deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian**

Objek dari pada penelitian ini adalah *job description* (deskripsi kerja) dan kinerja karyawan dimana yang menjadi variabel independen yaitu *job description* (X) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu karyawan yang ada pada PT Poso Energy sebanyak 135 karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Poso Energy beralamat di Bukaka Industrial Estate Gd Engineering Jln. Narogong Bekasi km 19,5 16820, Limus Nunggal, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada 27 September hingga hingga selesai.

### 3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder.

- 1) Menurut Sugiyono (2019) “Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi langsung melalui objeknya”. Data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dengan melakukan survey yaitu observasi dengan melakukan sedikit wawancara dengan narasumber maupun responden dalam kuesioner yang membahas mengenai judul penelitian yang diambil peneliti yaitu pengaruh *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan Pada PT Poso Energy.
- 2) Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013) data sekunder adalah “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media prantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)”. Jenis data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa dokumentasi yang diperoleh peneliti yang bersumber langsung dari artikel-artikel dari website, internet, berita yang relevan dan beberapa literatur yang relevan. Data sekunder yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data yang relevan dengan judul penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang di ambil adalah Pengaruh *job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy maka Defenisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Variabel Independen (Bebas) menurut Sugiyono (2019) “Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu *Job Description* (X).
- 2) Variabel Dependen (Terikat) menurut sugiyono (2019) “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsumuen”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel  
Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	No.	Indikator	Skala
<i>Job Description</i> (Independen Variabel)	Wewenang	1.	Kewenangan karyawan sudah terdefiniskan secara jelas.	Interval
		2.	Wewenang karyawan tidak mengalami overlapping dengan posisi lain.	
		3.	Karyawan Mengerjakan Apa Yang Seharusnya Dikerjakan.	
	Tanggung Jawab	4.	Karyawan memperoleh kejelasan tanggung jawab Mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan.	Interval
		5.	Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya.	

		6.	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi.	
	Kondisi Pekerjaan	7.	Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan.	Interval
		8.	Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.	
		9.	Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain.	
	Fasilitas kerja	10.	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	Interval
		11.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan.	
		12.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	
	Standar hasil kerja	13.	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.	Interval
		14.	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target	
		15.	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja instansi	
	Kompetensi	16.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya.	Interval
		17.	karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik.	
		18.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	
	Keterampilan	19.	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya.	Interval
		20.	Karyawan yang sesuai dengan <i>job specificationnya</i> akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.	
		21.	Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.	
	Minat	22.	Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya.	Interval
		23.	karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya.	
		24.	Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.	
Kinerja Karyawan ( <i>Dependen Variabel</i> )	Kuantitas hasil kerja	25.	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target.	Interval
		26.	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan.	
		27.	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan.	
	Kualitas hasil kerja	28.	Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan.	Interval
		29.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan.	
		30.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	
	Efisiensi	31.	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan <i>SOP</i> dan <i>job description</i> .	Interval
		32.	Karyawan selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya.	
		33.	karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan	

			efektif dan efisien.	
Inisiatif	34.	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.	<i>Interval</i>	
	35.	Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan.		
	36.	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.		
Disiplin kerja	37.	Karyawan Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu.	<i>Interval</i>	
	38.	Karyawan Taat terhadap peraturan perusahaan.		
	39.	Karyawan memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja.		
Ketelitian	40.	Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian.	<i>Interval</i>	
	41.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi.		
	42.	Karyawan memiliki ketelitian dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan		
Kreativitas	43.	Pimpinan mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan.	<i>Interval</i>	
	44.	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi.		
	45.	Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan.		
Kejujuran	46.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	<i>Interval</i>	
	47.	Karyawan mampu memberikan saran yang baik demi kelancaran tugas.		
	48.	Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai.		
Kepemimpinan	49.	Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas.	<i>Interval</i>	
	50.	Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama pegawai untuk kepentingan bersama.		
	51.	Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik.		

*Sumber: Landasan Teori 2021*

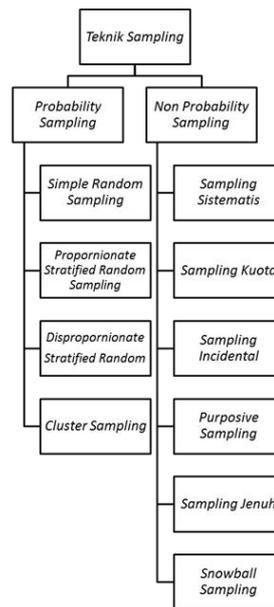
### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun menurut Sugiyono (2018) “Sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Adapun sampel yang peneliti tetapkan yaitu dari 10 departement yang hasil penilaian kinerjanya

berada pada level medium. Adapun jumlah Populasi yang ada pada PT Poso Energy yaitu 135 karyawan PT Poso Energy berhubung jumlah populasi yang jumlahnya begitu banyak maka peneliti menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Maka penulis dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling dikatakan proporsional karena pengambilan subjek pada setiap departemen ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing departemen, dan dikatakan random (acak) karena setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.



Sumber: Sugiyono 2010

Gambar 3. 1 Macam-Macam Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) “Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Adapun definisi proporsional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 1999 dalam Sani dan Mashuri, 2010).

Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen, mengacu pada pendapat Sugiyono (2011) bahwa, “*Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”. Strata yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu 10 departemen yang ada pada PT Poso Energy

Menurut Riduwan dan Engkos (2011) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Rumus *Slovin*

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sampel Minimal

N= Jumlah Populasi

e= Tingkat *Error*

$$\begin{aligned} n &= \frac{135}{1 + 135(0,05)^2} \\ &= \frac{135}{1 + 135(0,0025)} \\ &= \frac{135}{1 + 0,3375} = \frac{135}{1,3375} \end{aligned}$$

$n = 100,9345$  (dibulatkan menjadi 101)

Jadi jumlah sampel yang didapatkan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, tersebut sebanyak 101 responden.

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

- Alokasi *Proportional*

$$ni = Ni \times \left(\frac{n}{N}\right)$$

Keterangan :

ni = jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

Ni =jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 3. 2 Teknik Pengambilan Sampel Proposional Random Sampling

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Perhitungan Normal	Jumlah Sampel
1	<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)	2	$= \frac{2}{135} \times 101$	1
2	<i>Finance / Accounting &amp; Legal Officer</i> (Keuangan / Akuntansi )	19	$= \frac{19}{135} \times 101$	14

3	<i>Human Resource, General Affair &amp; Information Technology</i>	16	$= \frac{16}{135} \times 101$	12
4	<i>Environment (Lingkungan)</i>	5	$= \frac{5}{135} \times 101$	4
5	<i>Project Control</i>	7	$= \frac{7}{135} \times 101$	5
6	<i>Suply Chain (Rantai Pasokan)</i>	15	$= \frac{15}{135} \times 101$	11
7	<i>Engineering (Teknik)</i>	57	$= \frac{57}{135} \times 101$	43
8	<i>Site Contruction (Manager Konstruksi)</i>	1	$= \frac{1}{135} \times 101$	1
9	<i>Equipment (Peralatan)</i>	11	$= \frac{11}{135} \times 101$	8
10	<i>Contruction Poso (Konstruksi)</i>	2	$= \frac{2}{135} \times 101$	1
Jumlah		135		101

Maka jumlah sampel yang telah ditetapkan peneliti dalam penelitian ini adalah 101 karyawan PT Poso Energy.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode penarikan sampel diatas, maka data yang dikumpulkan menggunakan metode primer dan data sekunder.

#### 3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) “Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi langsung melalui objeknya”. Data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dengan melakukan survey langsung pada objek penelitian yaitu PT Poso Energy. Menurut Tujuan penelitian lapangan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat, adapun data yang di peroleh meliputi:

##### 1) Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden, metode ini peneliti memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. teknik yang dilakukan untuk metode survey ini yaitu:

##### a. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2014) “Observasi adalah sebuah proses yang kompleks, yaitu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis atau psikologis. Lebih lanjut menurut Patton (1990) dalam Haryono (2020) menegaskan bahwa observasi merupakan metode penelitian yang penting untuk memahami dan

memperkaya pengetahuan tentang fenomena yang diteliti. Maka dari itu peneliti terjun langsung pada lokasi penelitian untuk mengamati perilaku & aktivitas yang ingin diteliti terutama objek pada penelitian.

b. Wawancara

Sugiyono (2018) “wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara”. Peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, yang merupakan wawancara yang dilakukan secara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah disusun secara sistematis untuk pengumpulan datanya. Wawancara hanya menggunakan pedoman dengan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

c. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2018) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket ini dilakukan oleh peneliti dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis (skala likert) kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti yaitu karyawan PT Poso Energy. Pada angket ini setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert

NO.	Keterangan	Skala Data
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono 2018*

Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert

NO.	Keterangan	Skala Data
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang – Kadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak Pernah	1

*Sumber: Sugiyono 2018*

### 3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) “Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet maupun tabel yang sudah menjadi catatan atau laporan historis dalam arsip (data dokumenter) sebuah perusahaan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.7. Uji Kalibrasi Instrumen

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri uji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sujarweni (2019) “Uji validitas digunakan dalam mengetahui kemampuan setiap pertanyaan ataupun pernyataan untuk menerangkan sebuah variabel dengan keadaan sebenarnya di lapangan”. Untuk membuktikan benar atau tidak suatu angket bisa diamati dari jumlah koefisien hubungan Pearson Product Moment menggunakan rumus :

- *Pearson Product Moment*

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

Sumber: Sujarweni 2019

Keterangan :

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$n$  = Jumlah Responden

$\sum x$  = Jumlah skor item/*instrument*

$\sum y$  = Jumlah total skor jawaban

Adapun metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan distribusi nilai  $r$  tabel dengan signifikansi 5% dengan menggunakan setengah sampel dari 101 responden yang berada pada angka 0,195 yang nantinya apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan menunjukkan korelasi yang signifikan, begitupun sebaliknya.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) dan Kinerja Karyawan

No.	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<i>Job Description</i> (deskripsi kerja)					
1.	Pernyataan 1	694	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
2.	Pernyataan 2	675	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
3.	Pernyataan 3	614	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
4.	Pernyataan 4	573	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
5.	Pernyataan 5	508	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
6.	Pernyataan 6	584	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
7.	Pernyataan 7	608	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
8.	Pernyataan 8	558	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
9.	Pernyataan 9	647	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>

10.	Pernyataan 10	593	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pernyataan 11	581	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pernyataan 12	586	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Pernyataan 13	610	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Pernyataan 14	573	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Pernyataan 15	520	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16.	Pernyataan 16	616	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17.	Pernyataan 17	634	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18.	Pernyataan 18	547	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19.	Pernyataan 19	570	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20.	Pernyataan 20	632	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21.	Pernyataan 21	699	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22.	Pernyataan 22	586	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23.	Pernyataan 23	518	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24.	Pernyataan 24	695	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan					
1.	Pernyataan 1	664	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pernyataan 2	624	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pernyataan 3	638	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pernyataan 4	609	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pernyataan 5	585	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pernyataan 6	626	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pernyataan 7	661	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pernyataan 8	518	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pernyataan 9	463	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	Pernyataan 10	576	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pernyataan 11	622	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pernyataan 12	634	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Pernyataan 13	684	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Pernyataan 14	549	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Pernyataan 15	477	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16.	Pernyataan 16	587	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17.	Pernyataan 17	599	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18.	Pernyataan 18	621	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19.	Pernyataan 19	713	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20.	Pernyataan 20	638	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21.	Pernyataan 21	658	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22.	Pernyataan 22	533	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23.	Pernyataan 23	653	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24.	Pernyataan 24	607	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
25.	Pernyataan 25	608	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
26.	Pernyataan 26	682	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
27.	Pernyataan 27	668	0.195	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Output SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 24 pernyataan pada variabel *job description* (deskripsi kerja) semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai  $r_{hitung} > 0,195$ . Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan 27 dan semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari 0,195 lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena sesuai dengan kriteria  $r_{hitung} > 0,195$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Menurut Sujarweni (2019) "Uji reliabilitas menjadi acuan suatu kesesuaian responden untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang ada didalam angket bagi setiap variabelnya". Sugiyono (2012) pun mengemukakan bahwa "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Dalam penelitian ini proses pengujian realibilitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan kriteria jika nilai Alpha  $> 0,60$  maka reliabel, dengan rumus:

- *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah total varians per-butir

$\sigma_t^2$  = Total varians

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma_b^2$  = Varians butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1, ke-2, dan seterusnya)

$\sum Xi$  = jumlah skor jawaban subjek untuk pertanyaan ke-n

Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria kelayakan

jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti dinyatakan reliabel

jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak reliabel

Uji reliabilitas ini direncanakan menggunakan perhitungan komputer dengan program SPSS versi 24. Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*

Interval	Keterangan
0,80 – 1,00	Sangat reliable
0,60 – 0,80	Reliable
0,40 – 0,60	Cukup reliable
0,20 – 0,40	Tidak reliable
0,00 – 0,20	Sangat tidak reliable

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Pengolahan data direncanakan menggunakan SPSS 24 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan kriteria penilaian koefisien *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	101	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,923	24

Sumber: Data Output SPSS 24

Hasil output SPSS 24 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 dengan interpretasi Sangat Reliable, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen atau kuesioner penelitian untuk variabel disiplin kerja telah reliable atau valid.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	101	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	27

Sumber: Data Output SPSS 24

Hasil output SPSS 24 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 dengan interpretasi Sangat Reliable, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen atau kuesioner penelitian untuk variabel disiplin kerja telah reliable atau valid.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode pengolahan/Analisis data pada dasarnya yaitu memperkirakan atau menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan terhadap sesuatu kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramal suatu kejadian lainnya yang dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data yaitu suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lainnya terkumpul. Dalam kegiatan analisis data ini adalah untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, kemudian mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden sesuai dengan analisis yang di butuhkan, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis yang digunakan pada Penelitian ini yaitu menggunakan teknik regresi linier sederhana, karna peneliti dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada 2 variabel yang digunakan, yaitu *Job description* (deskripsi kerja) sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan (Y).

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif Kuantitatif. Penelitian Deskriptif Kuantitatif adalah penelitian yang tugasnya menganalisis data berupa angka yang digunakan untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai fenomena yang ada dengan tujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel sehingga memperoleh kesimpulan yang mudah dipahami dan informatif bagi yang membaca hasil dari penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Adapun Pemilihan analisis deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Poso Energy kemudian total dari nilai jawaban butir pertanyaan di buatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen dan variabel independen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Nilai Rata-Rata Indeks

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

### 3.8.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal maka dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi dan regresi linear.

Menurut Lauvira (2018) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.8.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (X) atau independent variable, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait (Y) atau dependent variable. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

- Persamaan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan (Variabel dependen)

X= *Job description* (Variabel independen)

a = Nilai konstanta

b= Koefisien variabel independen

Untuk melengkapi persamaan di atas maka akan dicari nilai a maupun nilai b dihitung melalui rumus yang sederhana, untuk memperoleh nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk memperoleh nilai koefisien regresi b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Sumber: Supardi, 2013

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum x$  = Jumlah variabel X

$\sum y$  = Jumlah variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah variabel X dan Y

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana yakni membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05

- Jika nilai signifikansi <0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi >0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap Selanjutnya Adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan X dan Y. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determinasi* (CD) dengan rumus:

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = koefisien korelasi

### 3.8.6. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (*Job Description*) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\beta^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = nilai t hitung

$\beta$  = koefisien regresi

n = jumlah responden

Selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data**

##### **4.1.1 Sejarah PT Poso Energy**

PLTA Poso Energy terdiri dari tiga proyek dimana PLTA Poso-1 memiliki kapasitas potensi 60 MW, PLTA Poso-2 memiliki kapasitas potensi 180 MW, dan PLTA Poso-3 memiliki kapasitas 300 MW. Ketiga PLTA ini menggunakan sumber daya air Sungai Poso, Desa Sulewana, Kecamatan Pamona Utara, Kabupaten Poso, Propinsi Sulawesi Tengah. Adapun PLTA yang sudah beroperasi adalah PLTA Poso-2 dimana kini sudah mulai menjalankan aktifitas produksi listrik melalui energi air. Secara resmi, PLTA Poso-2 ini menjadi sebuah perusahaan yang bernama PT Poso Energy sejak tanggal 31 Mei 2005 melalui akta pendirian No. 5 di hadapan Notaris Andy Azis, SH.

Indonesia adalah negara terpadat kelima di dunia dengan 240 juta orang dan terbesar kesebelas berdasarkan wilayah. Ini terdiri lebih dari 1.000 ras berbicara lebih dari 700 bahasa, bertelur di 5.000 km dari 13.800 pulau. Ini adalah ekonomi terbesar ke-20 di dunia. Indonesia tumbuh 6,17 persen pada kuartal ketiga 2012 dibandingkan kuartal yang sama tahun sebelumnya.

Kebutuhan listrik negara tidak terpuaskan, dan sayangnya, hampir tidak terpenuhi. Konsumsi dayanya tetap yang terendah di kawasan ini dengan elektrifikasi 65%, dan bahkan 30% lebih rendah untuk bagian timurnya, dengan hanya PLN milik negara yang membangun pembangkit listrik hingga beberapa tahun terakhir. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah mencanangkan dua program percepatan produksi listrik baru masing-masing berkapasitas 10.000 MW. juga menyatakan komitmennya terhadap energi terbarukan ketika 60% dari program 10.000 MW kedua berasal dari energi air dan panas bumi.

Industri tenaga air di Indonesia masih dalam masa pertumbuhan. Dari potensi yang diperkirakan sebesar 70.000 MW, baru 3.648 MW yang telah dibangun dan beroperasi, yang hanya merupakan 15% dari pasokan listrik nasional. Namun baru-baru ini mendapat banyak dorongan dari pemerintah, di antaranya peraturan insentif yang diberikan oleh Keputusan Menteri Energi & Sumber Daya Mineral No. 31 Tahun 2009. Disebutkan bahwa PLN wajib membeli energi terbarukan < 10 MW dengan harga tetap. harga 7,7 sen AS/kWh di pulau Jawa ditambah tambahan insentif tambahan 10% - 60% untuk Proyek Hidro di luar Jawa. Pembelian listrik untuk pembangkit listrik tenaga air besar dinegosiasikan secara individual, meskipun juga menikmati harga yang sangat baik tidak kurang dari pembangkit listrik tenaga air mini. Mengingat bahwa di negara-negara tropis, air tersedia sepanjang tahun, hal ini membuat pembangkit listrik tenaga air di Indonesia memiliki prospek yang sangat menggiurkan. Listrik Indonesia yang tak terpuaskan memacu pertumbuhan yang kuat

dalam pembangunan pembangkit listrik. Di antara potensi daya terbesarnya adalah pembangkit listrik tenaga air, dari perkiraan potensi 75.000 MW, baru sekitar 7.000 MW yang telah dibangun. Dengan fokus baru-baru ini dalam energi terbarukan dan bersih, ditambah dengan peraturan yang menguntungkan, bisnis pembangkit listrik tenaga air di Indonesia mengalami pertumbuhan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Danau Poso merupakan danau terbesar ketiga di Indonesia, terbentang sepanjang 32 km dan lebar 16 km. Kedalamannya mencapai hingga 510 meter. Pada ketinggian rata-rata 501 meter di atas permukaan laut, luas permukaannya mencakup 32.000 hektar. Airnya sangat jernih, tanpa bekas, tanpa belerang, dan sedikit endapan; akibat memiliki daerah resapan air hampir semua hutan perawan. Dengan debit rata-rata 148 m<sup>3</sup> per detik, potensi energinya sangat besar. PT Poso Energy, di antara portofolionya, memiliki 3 konsesi pembangkit listrik tenaga air di sungai dengan total 600 MW, di mana pembangkit pertama sebesar 195 MW telah dibangun dan sekarang beroperasi. Di seluruh Indonesia, Kalla Group memiliki total portofolio lebih dari 1.500 MW. Kompleks PLTA Poso merupakan bagian dari visi dan komitmen Hadji Kalla Group untuk menyediakan infrastruktur yang diharapkan dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi di Sulawesi dan Indonesia Timur.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi dan misi di perusahaan PT Poso Energy yang antar lain sebagai berikut:

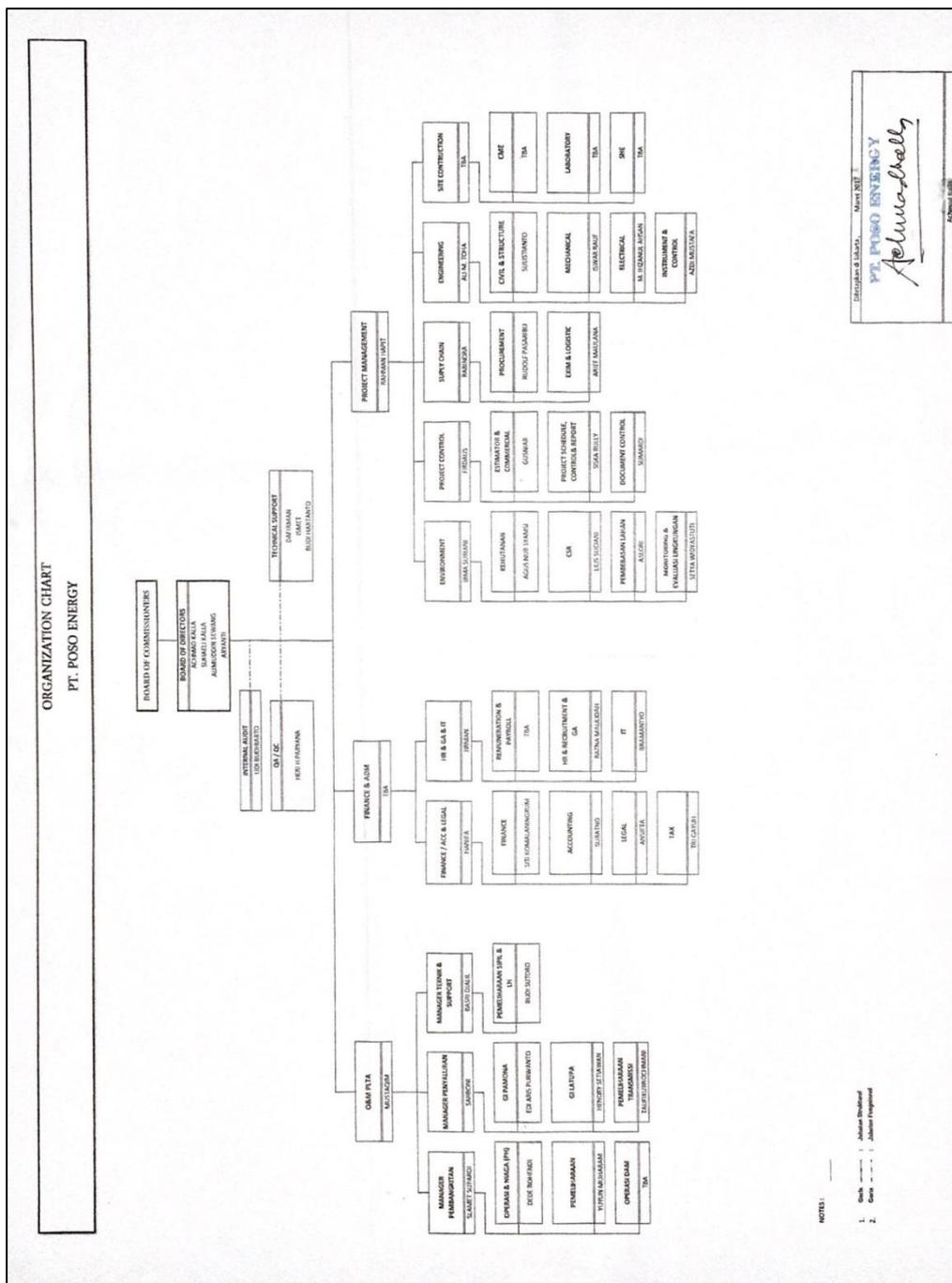
Visi Perusahaan "Menjadi Perusahaan Nasional kelas Dunia pelopor yang unggul dibidang pengadaan Listrik Tenaga Air"

Misi Perusahaan "PT Poso Energy selalu berusaha untuk menjadi perusahaan pengadaan listrik tenaga air yang terandalkan, membina hubungan baik dengan seluruh elemen perusahaan, berkelanjutan memperbaiki manajemen perusahaan dan mengembangkan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang sangat berharga"

1. Bagaimana cara kerja kami?
  - a. *Quality: The company aims to set a good standard QUALITY of work among hydropower plants in Indonesia by focusing the enhancement technical skill of the Engineering team*
  - b. *Utility: The key element of the successful project is to have a divine integrity of each department within the company and working hand in hand as being useful to one another (UTILITY)*
  - c. *Inovation: To survive in rapid and massive development, the company ought to generate fresh ideas pour in creation of INOVATION*
  - d. *Capability: Indonesia with its own lavishness water sources across the nation, strengthens the wide opportunity of building more hydropower plants as the new option of renewable energy. By producing more hydropower plants, the company stands for the CAPABILITY of its own*

- e. Knowledge: A compelling landmark, such as hydropower plants are built from comprehensive KNOWLEDGE ; planning, designing, constructing and commissioning

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Poso Energy  
 Sumber: PT Poso Energy

Berdasarkan struktur organisasi PT Poso Energy diatas, dapat di uraikan ada beberapa departement yang ada pada PT Poso Energy yaitu:

1. Board of directors
  - a. Internal Audit
  - b. QA/QC
  - c. Technical support
2. Q&M PLTA
  - a. Manager pembangkitan
    - i. Operasi & Niaga (PH)
    - ii. Pemeliharaan
    - iii. Operasi Dam
  - b. Manager penyaluran
    - i. GI Pamona
    - ii. GI Latupa
    - iii. Pemeliharaan Transmissi
  - c. Manager teknik & support
    - i. Pemeliharaan Sipil & LH
3. Finance & ADM
  - a. Finance/ACC & LEGAL
    - i. FINANCE
    - ii. ACCOUNTING
    - iii. LEGAL
    - iv. TAX
  - b. HR & GA & IT
    - i. REMUNERATION & PAYROLL
    - ii. HR & RECRUITMENT & GA
    - iii. IT
4. Project Management
  - a. Environment
    - i. Kehutanan
    - ii. CSR
    - iii. Pembebasan Lahan
    - iv. Monitoring & Evaluasi Lingkungan
  - b. Project Control
    - i. Estimator & Commercial
    - ii. Project Schedule, Control & Report
    - iii. Document Control
  - c. Suply Chain
    - i. Procrutment
    - ii. Exim & Logistic

- d. Engineering
  - i. Civil & Structure
  - ii. Mechanical Electrical
  - iii. Instrument & Control
- e. Site Contruction
  - i. CME
  - ii. Laboratory
  - iii. SHE

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini di bagi 4 (empat) kriteria yaitu: Nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan departemen. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT Poso Energy.

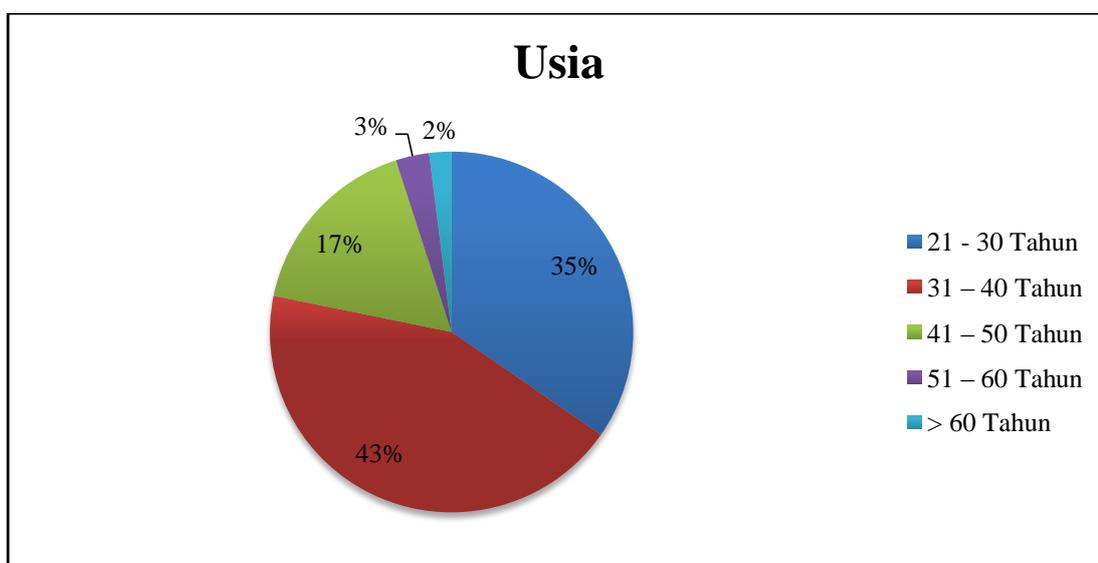
### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah gambaran 101 responden disajikan pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
21 - 30 Tahun	35	35
31 – 40 Tahun	44	43
41 – 50 Tahun	17	17
51 – 60 Tahun	3	3
> 60 Tahun	2	2
Jumlah	101	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di PT Poso Energy yang berusia 21 - 30 tahun berjumlah 35

orang dengan presentase (35%), responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 44 orang dengan presentase (43%), responden yang berusia 41 – 50 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase (17%), responden yang berusia 51 – 60 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase (3%) sedangkan dengan responden dengan usia diatas 2 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase (2%).

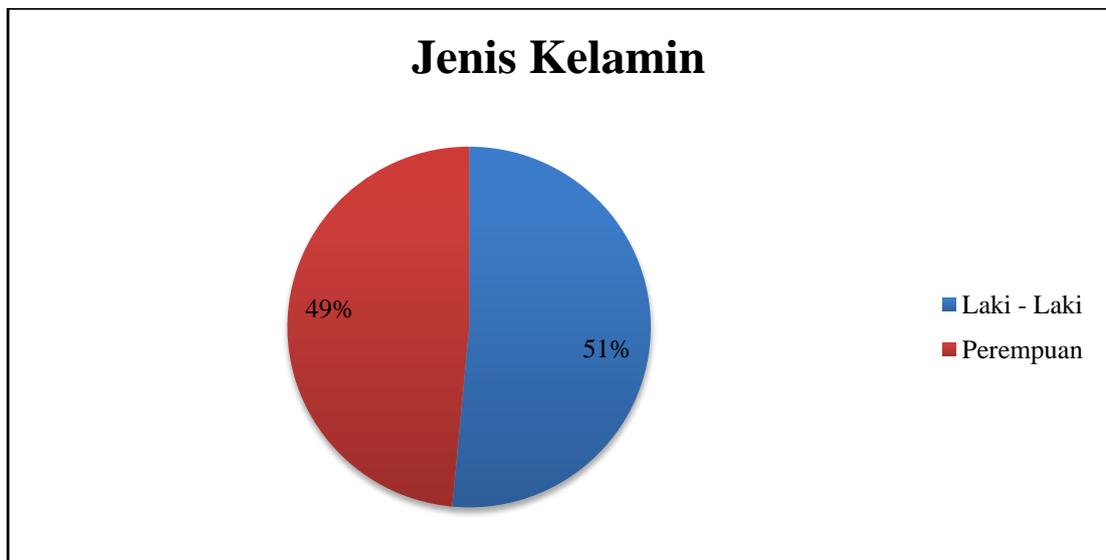
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran 101 responden disajikan pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	52	51
Perempuan	49	49
Jumlah	101	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 3 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau sekitar (51%), karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang atau sekitar (49%) dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak di bandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

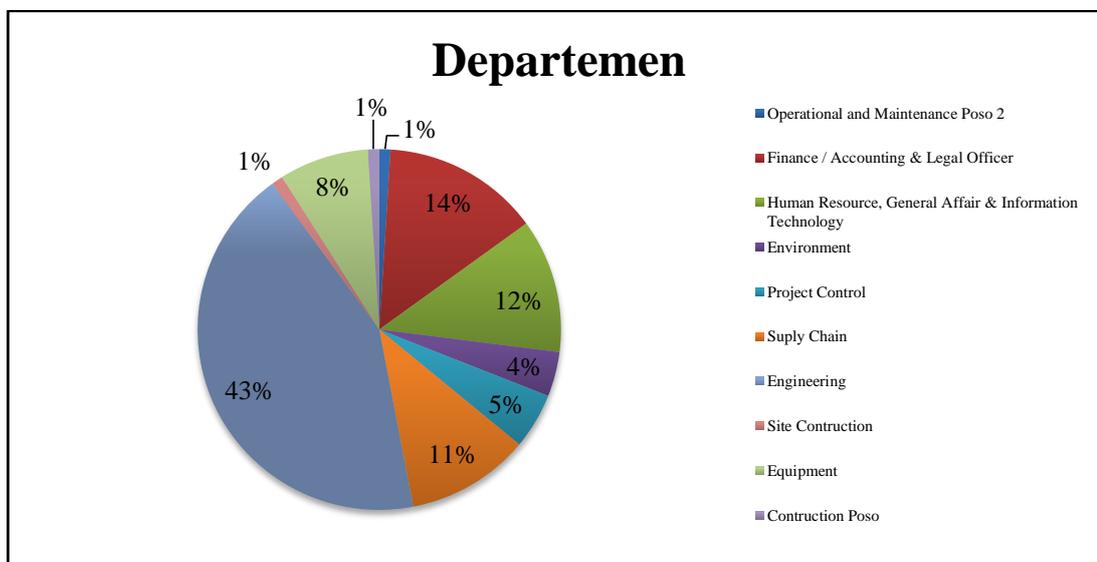
Berikut adalah gambaran 101 responden disajikan pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Depratemen

Departemen	Frekuensi	Persentase %
<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2	1	1

<i>Finance / Accounting &amp; Legal Officer</i>	14	14
<i>Human Resource, General Affair &amp; Information Technology</i>	12	12
<i>Environment</i>	4	4
<i>Project Control</i>	5	5
<i>Suply Chain</i>	11	11
<i>Engineering</i>	43	43
<i>Site Conctruction</i>	1	1
<i>Equipment</i>	8	8
<i>Conctruction Poso</i>	1	1
Jumlah	101	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 4 Departemen Yang Ditempati Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden pada departemen *Operational and Maintenance* Poso 2 sebanyak 1 orang (1%), departemen *Finance / Accounting & Legal Officer* sebanyak 14 orang (14%), departemen *Human Resource, General Affair & Information Technology* sebanyak 12 orang (12%), departemen *Environment* sebanyak 4 (4%), *Project Control* sebanyak 5 (5%), departemen *Engineering* sebanyak 43 (43%), departemen *Site Conctruction* sebanyak 1 (1%), departemen *Equipment* 8 (8%) dan departemen *Conctruction Poso* sebanyak 1 (1%).

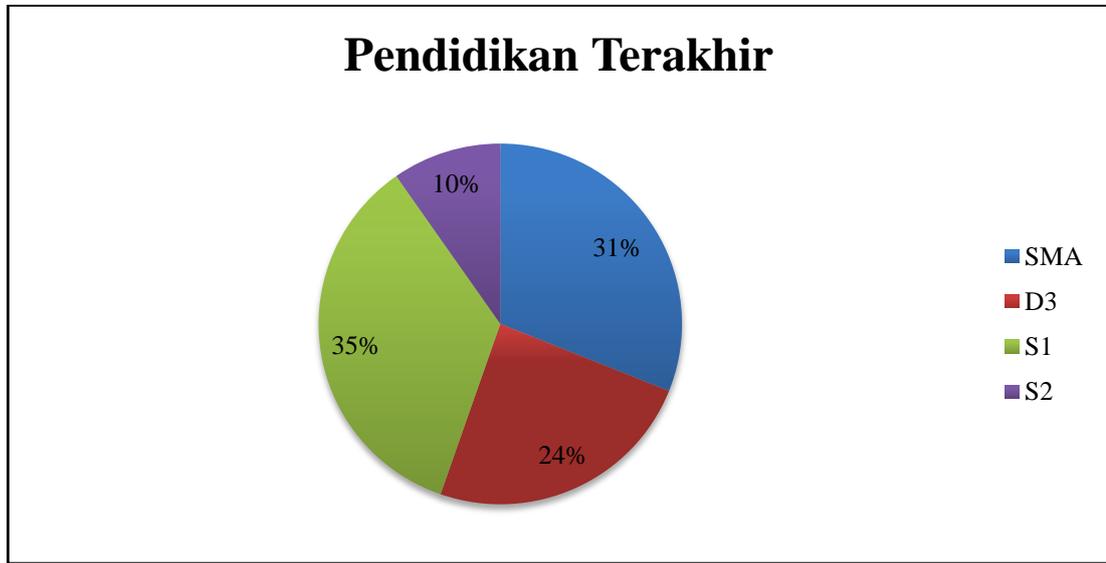
#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah gambaran 101 responden disajikan pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA	32	31
D3	25	24
S1	36	35
S2	10	10
Jumlah	101	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 5 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 32 orang (31%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 25 orang (24%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang (35%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang (10%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Poso Energy pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan pendidikan terakhir S1.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

##### 4.3.1.1 Job Description (Deskripsi Kerja) PT Poso Energy

Berikut hasil penyebaran kuesioner kepada 101 responden di PT Poso Energy mengenai variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) PT Poso Energy, disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### a. Wewenang

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Kewenangan Karyawan Sudah Terdefiniskan Secara Jelas”

X.1					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	2	6	2,0
	Setuju	4	54	216	53,5
	Sangat Setuju	5	45	225	44,6
	Total			101	447

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden (44,6%), setuju sebanyak 54 responden (53,5%), kurang setuju 3 responden (2,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (248) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{447}{5 \times 101} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kewenangan karyawan sudah terdefiniskan secara jelas” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa wewenang yang di berikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Wewenang Karyawan Tidak Mengalami Overlapping Dengan Posisi Lain”

X.2					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	15	45	14,9
	Sering	4	52	208	51,5
	Selalu	5	34	170	33,7
	Total			101	423

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 34 responden (33,7%), sering sebanyak 52 responden (51,5%), kadang-kadang 15 responden (14,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (423) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{423}{5 \times 101} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Wewenang Karyawan Tidak Mengalami Overlapping Dengan Posisi Lain” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa wewenang yang di berikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Apa Yang Seharusnya Dikerjakan”

<b>X.3</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	6	18	5,9
	Sering	4	46	184	45,5
	Selalu	5	49	245	48,5
	Total		101	447	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 49 responden (48,5%), sering sebanyak 46 responden (45,5%), kadang-kadang 6 responden (5,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (447) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{447}{5 \times 101} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Wewenang Karyawan Tidak Mengalami Overlapping Dengan Posisi Lain” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa wewenang yang di berikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

#### b. Tanggung Jawab

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memperoleh kejelasan tanggung jawab Mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan”

X.4					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	5	15	4,0
	Sering	4	56	224	49,5
	Selalu	5	40	200	46,5
	Total		101	439	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 responden (46,5%), sering sebanyak 56 responden (49,5%), kadang-kadang 5 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (439) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{439}{5 \times 101} \times 100 = 86,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Wewenang Karyawan Tidak Mengalami Overlapping Dengan Posisi Lain” adalah 86,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa tanggung jawab yang di berikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya”

X.5					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0
	Sering	4	50	200	49,5
	Selalu	5	47	235	46,5
	Total		101	447	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 47 responden (46,5%), sering sebanyak 50

responden (49,5%), kadang-kadang 4 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (447) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{447}{5 \times 101} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa tanggung jawab yang di berikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi”

<b>X.6</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	47	188	46,5
	Selalu	5	51	255	50,5
	Total			101	452

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 responden (50,5%), sering sebanyak 47 responden (46,5%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (452) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{452}{5 \times 101} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa tanggung jawab yang di berikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

## c. Kondisi Pekerjaan

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan”

X.7					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	5	15	5,0
	Sering	4	38	152	37,6
	Selalu	5	58	290	57,4
	Total		101	457	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 58 responden (57,4%), sering sebanyak 38 responden (37,6%), kadang-kadang 5 responden (5,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (457) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{457}{5 \times 101} \times 100 = 90,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 90,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kondisi pekerjaan yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya”

X.8					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jarang	2	0	0	0,0%
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	47	188	46,5
	Selalu	5	51	255	50,5
	Total		101	452	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 responden (50,5%), sering sebanyak 47 responden (46,5%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (452) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{452}{5 \times 101} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kondisi pekerjaan yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain”

<b>X.9</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	13	39	12,9
	Sering	4	56	224	55,4
	Selalu	5	32	160	31,7
	Total			101	423

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 responden (31,7%), sering sebanyak 56 responden (55,4%), kadang-kadang 13 responden (12,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (423) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{423}{5 \times 101} \times 100 = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 75,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut

bahwa kondisi pekerjaan yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

d. Fasilitas kerja

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan”

<b>X.10</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	4	12	4,0
	Setuju	4	46	184	45,5
	Sangat Setuju	5	51	255	50,5
	Total		101	451	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (50,5%), setuju sebanyak 46 responden (45,5%), kurang setuju 4 responden (4,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (451) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{451}{5 \times 101} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa fasilitas kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan”

<b>X.11</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	2	6	2,0
	Setuju	4	52	208	51,5
	Sangat Setuju	5	47	235	46,5
	Total		101	449	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden (46,5%), setuju sebanyak 52 responden (51,5%), kurang setuju 2 responden (2,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (449) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{449}{5 \times 101} \times 100 = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan” adalah 88,9 % yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa fasilitas kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja”

<b>X.12</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	4	12	4,0
	Setuju	4	43	172	42,6
	Sangat Setuju	5	54	270	53,5
	Total		101	454	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 responden (53,5%), setuju sebanyak 43 responden (42,6%), kurang setuju 4 responden (4,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (454) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{454}{5 \times 101} \times 100 = 89,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja” adalah 89,9% yang menunjukkan bahwa

responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa fasilitas kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

e. Standar hasil kerja

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan”

<b>X.13</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	8	24	7,9
	Sering	4	58	232	57,4
	Selalu	5	35	175	34,7
	Total			101	431

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 responden (34,7%), sering sebanyak 58 responden (57,4%), kadang-kadang 8 responden (7,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (431) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{431}{5 \times 101} \times 100 = 85,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 85,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa standar hasil kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target”

<b>X.14</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	5	15	5,0
	Sering	4	55	220	54,5
	Selalu	5	41	205	40,6
	Total			101	440

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 responden (40,6%), sering sebanyak 55 responden (54,5%), kadang-kadang 5 responden (5,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (440) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{440}{5 \times 101} \times 100 = 87,1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 87,1% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa standar hasil kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja instansi”

<b>X.15</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0
	Sering	4	53	212	52,5
	Selalu	5	44	220	43,6
	Total			101	444

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 responden (43,6%), sering sebanyak 53 responden (52,5%), kadang-kadang 4 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (444) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{444}{5 \times 101} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 87,9% yang

menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa standar hasil kerja yang ada pada perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

f. Kompetensi

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya”

<b>X.16</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	6	18	5,9
	Setuju	4	48	192	47,5
	Sangat Setuju	5	47	235	46,5
	Total			101	445

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden (46,5%), setuju sebanyak 48 responden (47,5%), kurang setuju 6 responden (5,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (445) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{445}{5 \times 101} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik”

<b>X.17</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0
	Sering	4	49	196	48,5

	Selalu	5	48	240	47,5
	Total		101	448	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 responden (47,5%), sering sebanyak 49 responden (48,5%), kadang-kadang 4 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (448) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{448}{5 \times 101} \times 100 = 88,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 88,7% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan”

<b>X.18</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	15	45	14,9
	Sering	4	55	220	54,5
	Selalu	5	31	155	30,7
	Total		101	420	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 responden (30,7%), sering sebanyak 55 responden (54,5%), kadang-kadang 15 responden (14,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (420) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{420}{5 \times 101} \times 100 = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

g. Keterampilan

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya”

<b>X.19</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	4	12	4,0
	Setuju	4	55	220	54,5
	Sangat Setuju	5	42	210	41,6
	Total		101	442	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (41,6%), setuju sebanyak 55 responden (54,5%), kurang setuju 4 responden (4,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (442) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{442}{5 \times 101} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya” adalah 87,5 % yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan”

<b>X.20</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0

	Kadang-Kadang	3	7	21	6,9
	Sering	4	49	196	48,5
	Selalu	5	45	225	44,6
	Total		101	442	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 responden (44,6%), sering sebanyak 49 responden (48,5%), kadang-kadang 7 responden (6,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (442) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{442}{5 \times 101} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan yang sesuai dengan *job specificationnya* akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan”

X.21					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	6	18	5,9
	Setuju	4	51	204	50,5
	Sangat Setuju	5	44	220	43,6
	Total		101	442	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (43,6%), setuju sebanyak 51 responden (50,5%), kurang setuju 6 responden (5,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (442) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{442}{5 \times 101} \times 100 = 87,5\%$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan yang sesuai dengan *job specification*nya akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan.

#### h. Minat

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya”

X.22					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	5	15	5,0
	Setuju	4	56	224	55,4
	Sangat Setuju	5	40	200	39,6
	Total		101	439	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden (39,6%), setuju sebanyak 56 responden (55,4%), kurang setuju 5 responden (5,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (439) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{439}{5 \times 101} \times 100 = 86,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya” adalah 86,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa minat yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya”

X.23					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak	1	0	0	0

	Setuju				
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	12	36	11,9
	Setuju	4	56	224	55,4
	Sangat Setuju	5	33	165	32,7
	Total		101	425	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (32,7%), setuju sebanyak 56 responden (55,4%), kurang setuju 12 responden (11,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (425) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{425}{5 \times 101} \times 100 = 84,2\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya” adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa minat yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya”

<b>X.24</b>					
	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	58	232	57,4
	Selalu	5	40	200	39,6
	Total		101	441	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 responden (39,6%), sering sebanyak 58 responden (57,4%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (441) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{441}{5 \times 101} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan” adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa minat yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Tabel 4. 29 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden Terhadap *Job Description* (Deskripsi Kerja)

No	Indikator <i>Job Description</i>	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
<b>Wewenang</b>			
X.1	Kewenangan karyawan sudah terdefiniskan secara jelas.	88,5%	86,9%
X.2	Wewenang karyawan tidak mengalami overlapping dengan posisi lain	83,8%	
X.3	Karyawan Mengerjakan Apa Yang Seharusnya Dikerjakan	88,5%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
X.4	Karyawan memperoleh kejelasan tanggung jawab Mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan	86,9%	88,3%
X.5	Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya	88,5%	
X.6	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi	89,5%	
<b>Kondisi Pekerjaan</b>			
X.7	Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan.	90,5%	87,9%
X.8	Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.	89,5%	
X.9	Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain	83,8%	
<b>Fasilitas Pekerjaan</b>			
X.10	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	89,3%	89,4%
X.11	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	88,9%	
X.12	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	89,9%	

Standar Hasil Kerja			
X.13	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.	85,3%	86,8%
X.14	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target	87,1%	
X.15	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja instansi	87,9%	
Kompetensi			
X.16	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya	88,1%	86,7%
X.17	karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik	88,7%	
X.18	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	83,2%	
Keterampilan			
X.19	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya.	87,5%	87,5%
X.20	Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.	87,5%	
X.21	Karyawan yang sesuai dengan <i>job specificationnya</i> akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.	87,5%	
Minat			
X.22	Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya.	86,9%	86,1%
X.23	karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya	84,2%	
X.24	Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya	87,3%	
Rata-Rata		87,5%	

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 29 di atas mengenai variabel *job description* (deskripsi kerja) mendapatkan nilai rata-rata sebesar 87,5% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* pada PT. Poso Energy sangat baik.

Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai mengenai indikator wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas pekerjaan, standar hasil kerja, kompetensi, keterampilan, dan minat. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kondisi pekerjaan pada pernyataan “Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan“ yaitu sebesar 90,5%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83,2% terdapat pada

indikator Kompetensi dengan pernyataan “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan “. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator *job description* harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 4. 30 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel *Job Description*

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat Rendah
21-40%		Rendah
41-60%		Cukup
61-80%		Baik
81-100%	<b>87,5%</b>	Sangat Baik

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X *Job Description* (deskripsi kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Distribusi Frekuensi

Statistics		
X.TOTAL		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		104,95
Std. Error of Mean		0,844
Median		106,00
Mode		108
Std. Deviation		8,479
Variance		71,888
Range		35
Minimum		85
Maximum		120
Sum		10600

Sumber: Data diolah, SPSS 24

Berdasarkan Hasil output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab mean atau rata-ratanya adalah 104,95 dengan range 35 dan sum sebesar 10600.

Untuk mengetahui *job description* (deskripsi kerja) yang ada pada PT Poso Energy, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{skor teoritis} = \frac{1(24) + 5(27)}{2} = 79,5$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 104,95 dan skor rata-rata teoritis sebesar 79,5. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel *Job Description* dapat dikatakan baik.

#### 4.3.1.2 Kinerja Karyawan

Berikut hasil penyebaran kuesioner kepada 101 responden di PT Poso Energy mengenai variabel Kinerja Karyawan PT Poso Energy, disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

##### a. Kuantitas hasil kerja

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target”

Y.1					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	6	18	5,9
	Sering	4	45	180	44,6
	Selalu	5	50	250	49,5
	Total		101	448	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 50 responden (49,5%), sering sebanyak 45 responden (44,6%), kadang-kadang 6 responden (5,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (448) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{448}{5 \times 60} \times 100 = 88,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan” adalah 88,7% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kuantitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan”

Y.2					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	24	72	23,8
	Sering	4	42	168	41,6
	Selalu	5	35	175	34,7
	Total		101	415	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 responden (34,7%), Sering sebanyak 42 responden (41,6%), Kadang-Kadang setuju 24 responden (23,8%), Jarang sebanyak 0 responden (0%), dan Tidak Pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (415) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{415}{5 \times 60} \times 100 = 82,2\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 82,2% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kuantitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan”

Y.3					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	3	9	3,0
	Setuju	4	52	208	51,5
	Sangat Setuju	5	46	230	45,5
	Total		101	447	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (45,5%), setuju sebanyak 52 responden (51,5%), kurang setuju 3 responden (3,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (447) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{447}{5 \times 60} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa kuantitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang diberikan perusahaan.

#### b. Kualitas hasil kerja

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan”

Y.4					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	4	12	4,0
	Setuju	4	45	180	44,6
	Sangat Setuju	5	52	260	51,5
	Total		101	452	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (51,5%), setuju sebanyak 45 responden (44,6%), kurang setuju 4 responden (4,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (452) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{452}{5 \times 60} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa Kualitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan”

Y.5					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	3	9	3,0
	Setuju	4	42	168	41,6
	Sangat Setuju	5	56	280	55,4
	Total		101	457	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (55,4%), setuju sebanyak 42 responden (41,6%), kurang setuju 3 responden (3,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (457) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{457}{5 \times 60} \times 100 = 90,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 90,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa Kualitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar”

Y.6					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0

	Sering	4	52	208	51,5
	Selalu	5	45	225	44,6
	Total		101	445	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 responden (44,6%), Sering sebanyak 52 responden (51,5%), Kadang-Kadang setuju 4 responden (4,0%), Jarang sebanyak 0 responden (0%), dan Tidak Pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (445) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{445}{5 \times 60} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa Kualitas hasil kerja yang di miliki karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

### c. Efisiensi

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan *SOP* dan *job description*”

Y.7					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
	Tidak Pernah	1	0	0	0
Valid	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	7	21	6,9
	Sering	4	52	208	51,5
	Selalu	5	42	210	41,6
	Total		101	439	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 responden (41,6%), sering sebanyak 52 responden (51,5%), kadang-kadang 7 responden (6,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (439) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{439}{5 \times 60} \times 100 = 86,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 86,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara efisiensi.

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya”

Y.8					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	3	9	3,0
	Setuju	4	50	200	49,5
	Sangat Setuju	5	48	240	47,5
	Total		101	449	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (47,5%), setuju sebanyak 50 responden (49,5%), kurang setuju 3 responden (3,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (449) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{449}{5 \times 60} \times 100 = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara efisiensi.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien”

Y.9				
Keterangan	Skor	Jumlah	Skor	Persentase

			Responden	Total	(%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	50	200	49,5
	Selalu	5	48	240	47,5
	Total		101	449	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 responden (47,5%), sering sebanyak 50 responden (49,5%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (449) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{449}{5 \times 60} \times 100 = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara efesiensi.

#### d. Inisiatif

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya”

Y.10					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	6	18	5,9
	Setuju	4	55	220	54,5
	Sangat Setuju	5	40	200	39,6
	Total		101	438	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden (39,6%), setuju sebanyak 55

responden (54,5%), kurang setuju 6 responden (5,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (438) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{438}{5 \times 60} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan”

<b>Y.11</b>					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	5	15	5,0
	Sering	4	58	232	57,4
	Selalu	5	38	190	37,6
	Total			101	437

*Sumber: Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 responden (37,6%), sering sebanyak 58 responden (57,4%), kadang-kadang 5 responden (5,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (437) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{437}{5 \times 60} \times 100 = 86,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan”

Y.12					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	7	21	6,9
	Setuju	4	46	184	45,5
	Sangat Setuju	5	48	240	47,5
	Total		101	445	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (47,5%), setuju sebanyak 46 responden (45,5%), kurang setuju 7 responden (6,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (445) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{445}{5 \times 60} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

e. Disiplin kerja

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu”

Y.13					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	6	18	5,9
	Setuju	4	49	196	48,5
	Sangat Setuju	5	46	230	45,5
	Total		101	444	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (45,5%), setuju sebanyak 49 responden (48,5%), kurang setuju 6 responden (5,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (444) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{444}{5 \times 101} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan disiplin terhadap ketentuan atau peraturan yang diterapkan perusahaan.

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Taat terhadap peraturan perusahaan”

Y.14					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0
	Sering	4	48	192	47,5
	Selalu	5	49	245	48,5
	Total		101	449	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 49 responden (48,5%), sering sebanyak 48 responden (47,5%), kadang-kadang 4 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (449) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{449}{5 \times 101} \times 100 = 88,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,9% yang menunjukkan

bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan disiplin terhadap ketentuan atau peraturan yang diterapkan perusahaan.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memberitahu terlebih dahulu(surat izin) jika absen kerja”

Y.15					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	2	6	2,0
	Sering	4	50	200	49,5
	Selalu	5	49	245	48,5
	Total		101	451	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 49 responden (48,5%), sering sebanyak 50 responden (49,5%), kadang-kadang 2 responden (2,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (451) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{451}{5 \times 101} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan disiplin terhadap ketentuan atau peraturan yang diterapkan perusahaan.

#### f. Ketelitian

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian”

Y.16					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	5	15	5,0
	Setuju	4	44	176	43,6
	Sangat Setuju	5	52	260	51,5

	Total		101	451	100
--	-------	--	-----	-----	-----

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (51,5%), setuju sebanyak 44 responden (43,6%), kurang setuju 5 responden (5,5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (451) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{451}{5 \times 101} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaannya.

Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi”

Y.17					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	6	18	5,9
	Sering	4	53	212	52,5
	Selalu	5	42	210	41,6
	Total		101	440	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 responden (41,6%), sering sebanyak 53 responden (52,5%), kadang-kadang 6 responden (5,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (440) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{440}{5 \times 101} \times 100 = 87,1\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,1% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaannya.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki ketelitian dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan”

Y.18					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	8	24	7,9
	Sering	4	57	228	56,4
	Selalu	5	36	180	35,6
	Total		101	432	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 responden (35,6%), sering sebanyak 57 responden (56,4%), kadang-kadang 8 responden (7,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (432) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{sskor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{432}{5 \times 101} \times 100 = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaannya.

#### g. Kepemimpinan

Tabel 4. 50 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam *jobdesc* yang saya kerjakan”

Y.19				
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)

Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	9	27	8,9
	Sering	4	44	176	43,6
	Selalu	5	48	240	47,5
	Total		101	443	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 responden (47,5%), sering sebanyak 44 responden (43,6%), kadang-kadang 9 responden (8,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (443) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{443}{5 \times 101} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa pemimpin mereka dapat membawa perubahan yang lebih baik dengan sifat kepemimpinannya

Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi”

Y.20					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	7	21	6,9
	Setuju	4	47	188	46,5
	Sangat Setuju	5	47	235	46,5
	Total		101	444	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden (46,5%), setuju sebanyak 47 responden (46,5%), kurang setuju 7 responden (6,9%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (240) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{240}{5 \times 101} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa pemimpin mereka dapat membawa perubahan yang lebih baik dengan sifat kepemimpinannya

Tabel 4. 52 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan”

Y.21					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	55	220	54,5
	Selalu	5	43	215	42,6
	Total		101	444	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 responden (42,6%), sering sebanyak 55 responden (54,5%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (444) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{444}{5 \times 101} \times 100 = 87,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa pemimpin mereka dapat membawa perubahan yang lebih baik dengan sifat kepemimpinannya

h. Kejujuran

Tabel 4. 53 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”

Y.22					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Kurang Setuju	3	1	3	1,0
	Setuju	4	50	200	49,5
	Sangat Setuju	5	50	250	49,5
	Total		101	453	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (49,5%), setuju sebanyak 50 responden (49,5%), kurang setuju 1 responden (0,1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (453) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{453}{5 \times 101} \times 100 = 89,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 89,7% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki kejujuran dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

Tabel 4. 54 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama pegawai untuk kepentingan bersama”

Y.23					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	7	21	6,9
	Sering	4	57	228	56,4
	Selalu	5	37	185	36,6
	Total		101	434	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 responden (36,6%), sering sebanyak 57 responden (56,4%), kadang-kadang 7 responden (6,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (434) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{434}{5 \times 101} \times 100 = 85,9\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 85,9% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki kejujuran dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

Tabel 4. 55 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai”

Y.24					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	1	2	1,0
	Kadang-Kadang	3	18	54	17,8
	Sering	4	51	204	50,5
	Selalu	5	31	155	30,7
	Total		101	415	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 responden (30,7%), sering sebanyak 51 responden (50,5%), kadang-kadang 18 responden (17,8%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu (415) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{415}{5 \times 101} \times 100 = 82,2\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 82,2% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa

karyawan memiliki kejujuran dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

i. Kreativitas

Tabel 4. 56 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas”

Y.25					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	
	Kadang-Kadang	3	3	9	3,0
	Sering	4	53	212	52,5
	Selalu	5	45	225	44,6
	Total		101	446	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 responden (44,6%), sering sebanyak 53 responden (52,5%), kadang-kadang 3 responden (3,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (446) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{446}{5 \times 101} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki kreativitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

Tabel 4. 57 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu meberikan saran yang baik demi kelancaran tugas”

Y.26					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	7	21	6,9
	Sering	4	54	216	53,5
	Selalu	5	40	200	39,6

	Total		101	437	100
--	-------	--	-----	-----	-----

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 responden (39,6%), sering sebanyak 54 responden (53,5%), kadang-kadang 7 responden (6,9%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (437) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{437}{5 \times 101} \times 100 = 86,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki kreativitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

Tabel 4. 58 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik”

Y.27					
Keterangan		Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Valid	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jarang	2	0	0	0
	Kadang-Kadang	3	4	12	4,0
	Sering	4	55	220	54,5
	Selalu	5	42	210	41,6
	Total		101	442	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 responden (41,6%), sering sebanyak 55 responden (54,5%), kadang-kadang 4 responden (4,0%), jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%)

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil hasil jumlah skor total yaitu (442) dibagi dengan skor tertinggi di kali jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{442}{5 \times 101} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut bahwa karyawan memiliki kreativitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan perusahaan atau pekerjaannya.

Tabel 4. 59 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
<b>Kuantitas hasil kerja</b>			
Y.1	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target.	88,7%	86,5%
Y.2	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan.	82,2%	
Y.3	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan.	88,5%	
<b>Kualitas hasil kerja</b>			
Y.4	Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan.	89,5%	89,4%
Y.5	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan.	90,5%	
Y.6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	88,1%	
<b>Efisiensi</b>			
Y.7	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan <i>SOP</i> dan <i>job description</i> .	86,9%	88,3%
Y.8	Karyawan selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya.	88,9%	
Y.9	karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	88,9%	
<b>Inisiatif</b>			
Y.10	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.	86,7%	87,1%
Y.11	Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan.	86,5%	
Y.12	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	88,1%	
<b>Disiplin kerja</b>			
Y.13	Karyawan Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu.	87,9%	88,7%

Y.14	Karyawan Taat terhadap peraturan perusahaan.	88,9%	
Y.15	Karyawan memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja.	89,3%	
<b>Ketelitian</b>			
Y.16	Karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian.	89,3%	87,3%
Y.17	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi	87,1%	
Y.18	Karyawan memiliki ketelitian dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	85,5%	
<b>Kepemimpinan</b>			
Y.19	Pimpinan mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam <i>jobdes</i> yang saya kerjakan.	87,7%	87,9%
Y.20	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi.	87,9%	
Y.21	Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan.	87,9%	
<b>Kejujuran</b>			
Y.22	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	89,7%	85,9%
Y.23	Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama pegawai untuk kepentingan bersama.	85,9%	
Y.24	Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai.	82,2%	
<b>Kreativitas</b>			
Y.25	Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas.	88,3%	87,5%
Y.26	Karyawan mampu memberikan saran yang baik demi kelancaran tugas.	86,5%	
Y.27	Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik.	87,5%	
<b>Rata-Rata</b>			87,6%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil data tanggapan dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni 87,6%. Di mana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%) dengan kriteria penilaian sangat baik sehingga dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan pada PT Poso Energy sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai mengenai indikator Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, Inisiatif, disiplin kerja, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Kualitas Hasil Kerja pada pernyataan “Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan. “ yaitu sebesar 90,5%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82,2% terdapat pada indikator kejujuran dengan pernyataan “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 4. 60 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat Rendah
21-40%		Rendah
41-60%		Cukup
61-80%		Baik
81-100%	<b>87,6%</b>	Sangat Baik

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y Kinerja Karyawan dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 61 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Y.TOTAL		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		118,28
Std. Error of Mean		0,975
Median		120,00
Mode		121
Std. Deviation		9,797
Variance		95,982
Range		41
Minimum		94
Maximum		135
Sum		11946

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Hasil output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab *mean* atau rata-ratanya adalah 118,28 dengan *range* 41 dan *sum* sebesar 11946.

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT Poso Energy, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{Skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1(24) + 5(27)}{2} = 79,5$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 118,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 79,5. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

#### 4.3.2 Uji Normalitas

Tabel 3. 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61401657
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Output SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.3.3 Uji Linieritas

Tabel 4. 62 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Job	Between	(Combined)	8208.502	32	256.516	120.267	.000

<i>Description</i> (Deskripsi Kerja) (X)	Groups	Linearity	8099.644	1	8099.644	3797.507	.000
		Deviation from Linearity	108.858	31	3.512	1.646	.054
	Within Groups		115.176	54	2.133		
	Total		8323.678	86			

Sumber: Data Output diolah 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,054, yang menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity yang didapat lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) (X) dan Kinerja (Y).

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: *job description* (deskripsi kerja) (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana ini dapat mengacu pada dua hal, yakni:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 63 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,850	3,750		0,760	0,449
	<i>Job Description</i>	1,100	0,036	0,952	30,883	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana di atas diperoleh nilai konstant (a) sebesar 2,850, sedangkan nilai *Job Description* (b / koefisien regresi) sebesar 1,100, Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 2,850 + 1,100X$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,850 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,850.
- Koefisien regresi X sebesar 1,100 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *job description*, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 1,100. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

#### 4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi $r^2$

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job description* (deskripsi kerja) (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24 untuk perhitungan koefisien determinasi.

Tabel 4. 64 Analisis Koefisien Determinasi  $r^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 <sup>a</sup>	0,906	0,905	3,019
a. Predictors: (Constant), Job Description				

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.65 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,906. hasil tersebut dapat diartikan bahwa 90,6% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *job description* (deskripsi kerja) (X). Sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \\
 &= 0,906 \times 100 \\
 &= 90,6\%
 \end{aligned}$$

#### 4.3.6 Uji Hipotesis (Uji-T)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara *job description* (deskripsi kerja) dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.65 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,850	3,750		0,760	0,449

Job Description	1,100	0,036	0,952	30,883	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis (uji-t)

- Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai t-hitung sebesar  $30,883 > t$ -tabel 1.984, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Poso Energy.

Rumus mencari t-tabel

$$t_{tabel} = \left( \frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

a = 0,05 (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$$t_{tabel} = \left( \frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right)$$

$$= \left( \frac{0,05}{2} : 101 - 1 - 1 \right)$$

$$= (0,025 : 99) \text{ [dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}]$$

$$= 1.984$$

#### 4.4 Pembahasan Dan Interpretasi

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah beberapa karyawan dari tiap departemen yang ada pada PT Poso Energy dengan jumlah responden sebanyak 101 orang. Dengan menggunakan analisis deskripsi untuk menggambarkan keadaan variabel *job description* (deskripsi kerja) dengan kinerja karyawan pada PT Poso Energy.

##### 4.4.1 *Job Description* (Deskripsi Kerja) PT Poso Energy

*Job Description* merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Dapat disimpulkan bahwa *job description* merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel *job description* (deskripsi kerja) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,5%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* (deskripsi kerja) pada PT Poso Energy dengan kriteria penilaian sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas pekerjaan, standar hasil kerja, kompetensi, keterampilan, dan minat.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kondisi pekerjaan pada pernyataan “Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan“ yaitu sebesar 90,5%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kualitas hasil kerja yang baik dalam melaksanakan jabatannya. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83,2% terdapat pada indikator Kompetensi dengan pernyataan “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan“. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator *job description* harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan PT Poso Energy**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 87,6%. Di mana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) dengan kriteria penilaian sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Poso Energy baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, Inisiatif, disiplin kerja, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas hasil kerja pada pernyataan “Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan“ yaitu sebesar 90,5%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82,2% terdapat pada indikator Kejujuran dengan pernyataan “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai” Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy**

Sebagaimana diketahui bahwa *job description* adalah suatu pertanyaan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi

kerja dan aspek- aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan mengetahui dan memahami *job description*, maka seorang sumber daya manusia (SDM) yang masih baru, akan dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka sumber daya manusia akan menjalankan tugas-tugas pokok pekerjaannya secara potensial sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *job description* yaitu sebesar 87,5%, nilai tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* pada PT. Poso Energy sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel *job description*. Tanggapan responden tertinggi nilai rata-ratanya terdapat pada indikator fasilitas pekerjaan yaitu sebesar 89,4%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator minat yaitu 86,1%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu “Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan” sebesar 90,5%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-18 yaitu “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” dengan persentase 83,2%.

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,6%, nilai tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Poso Energy sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Selalu dari para responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan, tanggapan responden tertinggi nilai rata-ratanya terdapat pada indikator kualitas hasil kerja yaitu sebesar 89,4%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kejujuran yaitu 85,9%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu “Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan” sebesar 90,5%. Sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yaitu “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” 82,2% dan butir pertanyaan ke-24 yaitu “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai” 82,2%.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov smirnov* yaitu pada variabel *job description* (deskripsi kerja) dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,200 angka sig. Kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan uji linieritas dengan hasil *Deviaton for Linearity* 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity yang didapat lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) (X) dan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan kualitas SDM yang akan dihasilkan. Hasil dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi atau nilai pengaruh dari *job description* terhadap kinerja karyawan cukup besar yaitu sebesar 1,100 nilai 2,850 berarti nilai konstan (a), artinya jika *job description* (deskripsi kerja) (X) nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,850. *Job description* (deskripsi kerja) sebesar 1,100 menyatakan bahwa apabila *job description* (deskripsi kerja) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,100.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $KD = 90,6\%$  dan sisanya sebesar  $9,4\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis parsial (uji t) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 30,883 dan  $t_{tabel}$  1,984, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $30,883 > 1,984$ ) artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *job description* (deskripsi kerja) meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya jika *job description* (deskripsi kerja) menurun maka kinerja karyawan pun menurun dan hasilkerja pun belum maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan karyawan.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian *job description* (deskripsi kerja) dengan kinerja karyawan bahwa *job description* (deskripsi kerja) merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Poso Energy, setiap karyawan harus berpedoman pada *job description* agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Surya Kelana, Basri Wello, Rusdaman dan Rauf dan Yafet (2019) dan hasil penelitian menunjukkan *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Penelitian selanjutnya oleh Bintan (2021) hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar  $81,9\%$  bahwa Job Description berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job description* (deskripsi kerja) pada PT Poso Energy tergolong dalam kategori sangat baik, karena skor total rata-rata berada pada interval (81%-100%).
2. Kinerja karyawan pada PT Poso Energy tergolong dalam kategori sangat baik, karena skor total rata-rata berada pada interval (81%-100%).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy. Hasil koefisien regresi linier sederhanna diperoleh bahwa fungsi penduga antara *job description* (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 2,850 + 1,100X$ , artinya kenaikan satu satuan pada variabel (X) *job description* (deskripsi kerja), maka tingkat variabel (Y) kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,100 satuan. Hasil uji (t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $30,883 > 1.984$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* (deskripsi kerja) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Poso Energy.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *Job Description* (deskripsi kerja) dan kinerja karyawan telah terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT Poso Energy:

1. Pada variabel *job description* terdapat kelemahan pada indikator kompetensi dengan pernyataan “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” persentase sebesar 83,2 % saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karyawan dengan dilakukan Program Pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan demi terciptanya produktivitas karyawan di tempat kerja agar tercapainya suatu tujuan bersama.
2. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator Kejujuran dengan pernyataan “Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai” persentase sebesar 82,2%. Saran untuk perusahaan setiap pemimpin mengadakan sesi perencanaan strategis, nilai pertama yang selalu ditegaskan oleh semua pemimpin adalah integritas. Integritas yang tinggi akan membentuk kita menjadi individu yang

tulus dan penuh dengan kejujuran hati karna Integritas dalam bekerja menjadi tolak ukur seseorang untuk menilai apakah anda adalah karyawan yang memegang amanah , Ini menunjukkan bahwa integritas dan kejujuran adalah dua hal yang sangat penting dan diperlukan di dalam dunia kerja. Bisa dikatakan keduanya adalah modal utama untuk mendapatkan kesuksesan di dunia kerja atau bisnis. Setiap orang sangat perlu memiliki integritas yang tinggi dan kejujuran hati yang tulus.

3. Memiliki hubungan yang signifikan dengan *job description* (deskripsi kerja) pada PT Poso Energy. hal ini mengindikasikan bahwa dalam kemampuan karyawan diperlukan dukungan yang kuat, demikian pula dengan *job description* (deskripsi kerja) dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik. Maka bagi pihak perusahaan Pimpinan atau atasan hendaknya memberikan *job description* setiap karyawan sesuai dengan posisi dan kompetensinya masing-masing sehingga tidak terjadi penyelewengan tugas setiap karyawan dan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan karyawannya dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan baik berupa masukan agar *job description* (deskripsi kerja) dapat berjalan dengan efektif.
4. *Job Description* (deskripsi kerja) dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Poso Energy. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa semakin baik *job description* setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula, hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka sebaiknya perusahaan bisa menjaga *job description* (deskripsi kerja) dan Kinerja Karyawan agar berada dalam jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Agustin, T. (2019). Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah. *IV*.
- Basri Wello, S. K., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management, IV*, 366-376.
- Binton. (2021). Pengaruh Job Description Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. 1-43.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh* (10 ed.). Jakarta Barat: PT Indeks.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources* (Vol. 2). Jakarta: Prenhalindo.
- Dessler, G. (2015). *Organization design and job analysis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2018). *Management of Human Resources: The Essentials, Fifth Canadian Edition, Loose Leaf Version*. Canada: Pearson Education.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi, V*, 100-106.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giyarto. (2015). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Haryono. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metedeologi Penelitian*. Depok: Raja Grafindo.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Lauvira. (2018). *Pengaruh Persepsi Wajib Pajak Mengenai Program Perpajakan Tax Amnesty dan Wacana Transparansi Data Nasabah Bank (Bank Secrecy) Tahun 2018 Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak*. Palembang: Studi Empiris pada KPP Pratama Ilir Barat Palembang.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (10 Jilid 3 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, I, 42-58.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementrian Riset Dan Teknologi/BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, III, 23-44.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh HumanRelation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel Employees. *Jurnal EMBA*, VII, 2959 – 2968.
- Rivai, & Basri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandy, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati*. Bandung: Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- SE., M.Si, Y. D. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, XII, 123-139.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.:L*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, . W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarto, & Hartono, A. (2018). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, C. F., Sari, S., Sitompul, F. M., & Sari Br Perangin-angin, R. W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen, XIII*, 70-78.
- Wahjono, & dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Amaliah Ikhtiyari  
Alamat ; Kp. Babakan Dayeuh RT 03/RW 05 No.35,  
Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 30 Januari 2001  
Usia : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Babakan 01  
• SMP : SMP Sejahtera 02  
• SMA : SMA Muhammadiyah Cileungsi  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 07 Februari 2023

Peneliti,

(Fitri Amaliah Ikhtiyari)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

#### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Amaliah Ikhtiyari  
Alamat : Kp. Babakan Dayeuh RT 03/RW 05 No.35,  
Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 30 Januari 2001  
Usia : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Babakan 01  
• SMP : SMP Sejahtera 02  
• SMA : SMA Muhammadiyah Cileungsi  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 07 Februari 2023

Peneliti,

(Fitri Amaliah Ikhtiyari)

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH *JOB DESCRIPTION*  
(DESKRIPSI KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT POSO ENERGY

Kepada

Yth. Bapak/Ibu  
PT Poso Energy  
Kabupaten Bogor

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Amaliah Ikhtiyari  
Npm : 021118399  
Prodi : Manajemen

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pakuan yang sedang menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poso Energy”.

Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon dukungan dan partisipasinya kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu dapat saya jamin.

Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Fitri Amaliah Ikhtiyari  
Npm: 021118399

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1 = Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah

2 = Tidak Setuju/ Jarang

- 3 = Kurang Setuju/ Kadang - Kadang  
4 = Sangat Setuju/ Selalu  
5 = Setuju/ Sering

#### Data Responden

1. Nama/Inisial \*

2. Usia \*

- 21 - 30 tahun  
 31 - 40 tahun  
 41 - 50 tahun  
 51 - 60 tahun  
 Di atas 61 tahun

3. Jenis Kelamin \*

- Laki-laki  
 Perempuan

4. Pendidikan Terakhir \*

- SMA  
 D3  
 S1  
 S2

5. Departemen \*

- Operational and Maintenance Poso 2*  
 *Finance / Accounting & Legal Officer*  
 *Human Resource, General Affair & Information Technology*  
 *Environment*  
 *Project Control*  
 *Suply Chain*  
 *Engineering*  
 *Site Contruction*  
 *Equipment*  
 *Contruction Poso*

Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) (X)

No	Indikator <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Wewenang</b>						
1	Kewenangan karyawan sudah terdefiniskan secara jelas.					
2	Wewenang karyawan tidak mengalami overlapping dengan posisi lain					
3	Karyawan Mengerjakan Apa Yang Seharusnya Dikerjakan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
4	Karyawan memperoleh kejelasan tanggung jawab Mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan					
5	Tanggung Jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya					
6	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
7	Karyawan memahami peraturan atau kebijakan perusahaan.					
8	Karyawan mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.					
9	Karyawan tidak melimpahkan pekerjaannya pada karyawan lain					
<b>Fasilitas Pekerjaan</b>						
10	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan.					
11	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
12	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
<b>Standar Hasil Kerja</b>						
13	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.					
14	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target					
15	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja instansi					
<b>Kompetensi</b>						
16	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya					
17	karyawan sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik					
18	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan					
<b>Keterampilan</b>						
19	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya.					
20	Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.					
21	Karyawan yang sesuai dengan <i>job specificationnya</i> akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.					
<b>Minat</b>						
22	Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya.					
23	karyawan yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan					

	kurang menyukai pekerjaannya						
24	Karyawan mempunyai minat atau inisiatif dalam melaksanakan tugasnya						

Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kuantitas hasil kerja</b>						
1	Kecepatan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target.					
2	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan.					
3	Karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan.					
<b>Kualitas hasil kerja</b>						
4	Karyawan selalu mempertahankan kualitas pekerjaan.					
5	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan.					
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
<b>Efisiensi</b>						
7	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan <i>SOP</i> dan <i>job description</i> .					
8	Karyawan selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya					
9	karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
<b>Inisiatif</b>						
10	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.					
11	Karyawan mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan.					
12	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
<b>Disiplin kerja</b>						
13	Karyawan Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu.					
14	Karyawan Taat terhadap peraturan perusahaan.					
15	Karyawan memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja					
<b>Ketelitian</b>						
16	Karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
17	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi					
18	Karyawan memiliki ketelitian dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama karyawan					
<b>Kepemimpinan</b>						
19	Pimpinan mampu mendorong anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam <i>jobdes</i> yang saya kerjakan.					
20	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi.					

21	Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan						
<b>Kejujuran</b>							
22	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.						
23	Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama pegawai untuk kepentingan bersama						
24	Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama pegawai						
<b>Kreativitas</b>							
25	Karyawan mampu memberikan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas						
26	Karyawan mampu memberikan saran yang baik demi kelancaran tugas						
27	Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik						

Lampiran 5 Surat Balasan Permohonan Prakerin



**PT POSO ENERGY**

**HEAD OFFICE :**  
BUKAKA INDUSTRIAL ESTATE  
Jalan Raya Narogong-Bekasi Km.19.5,  
Cileungsi, Bogor 16820 - INDONESIA  
Phone : + 62-21-8231181  
          : + 62-21-8231176  
          : + 62-21-8232323 (Hunting)  
Facsimile : + 62-21-8232626  
            : + 62-21-8234809

Bogor, 27 September 2021

Nomor : 882/PE/HRD/IX/2021

Lampiran : -

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Di tempat

Perihal : Surat Balasan Permohonan Prakerin

Dengan Hormat,

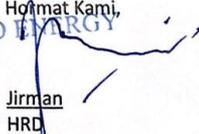
Menanggapi surat dengan nomor 848/WD-1/FEB-UP/IX/2021 perihal permohonan prakerin yang akan dilakukan oleh mahasiswi :

Nama : Fitria Amaliah Ikhtiyari

NIM : 021118399

Bersama ini, kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut dapat melakukan prakerin di Perusahaan kami pada bagian HRD yang terhitung tanggal 27 September 2021 s/d 26 Desember 2021 dengan jadwal pelaksanaan mengikuti ketentuan di PT POSO ENERGY. Adapun jam kerja perusahaan kami adalah hari Senin – Jumat pukul 07.00 WIB – 16.00 WIB.

Demikian surat ini dibuat agar bisa digunakan sesuai dengan semestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
**PT. POSO ENERGY**  
  
Jirman  
HRD

**BRANCH OFFICE :**  
SITE OFFICE : Proyek PLTA Pamona Desa Sulewana Poso-Sulawesi Tengah – INDONESIA Phone : +62-811453002, Facsimile : +62-811451292  
MAKASSAR : Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 15 Daya-Makassar 90241 Sulawesi Selatan – INDONESIA Phone : +62-411-4723283, Facsimile : +62-411-4723284

Lampiran 6 Hasil Kuesioner Variabel *Job Description* (Deskripsi Kerja) (X)

No Responden	Job Description (Deskripsi Kerja) (X)																								Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	
1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	108
2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	108
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	102
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95
5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	98
6	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	98
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	116
8	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	104
9	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	107
11	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	111
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
13	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	97
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	96
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	99
16	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	109
17	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	109
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	113
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	114
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	113
22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	111
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	112
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	109
25	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	110
26	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	109
27	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	110
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	108
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
35	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	108
36	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	110
37	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	103

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	
40	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	106
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	99
43	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	108
44	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	108
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
46	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	104
47	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	108
48	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	104
49	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	107
50	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	106
51	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	105
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	106
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	104
54	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	105
55	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	85
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	102
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
58	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	106
59	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	89
60	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	110
61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	112
62	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	90
63	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	106
64	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	88
65	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
66	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	104
67	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	104
68	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	105
69	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	107
70	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	109
71	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	104
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	110
73	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	109
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	113
75	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	105
76	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
79	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	106
80	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	95

81	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	
82	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	108
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
84	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	107
85	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	108
86	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	108
87	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
88	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	108
89	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	107
90	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
91	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	109
92	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	100
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
94	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	105
95	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	86
96	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	85
97	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	88
98	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	109
99	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	91
100	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	93
101	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	93

Lampiran 7 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (X)

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)																					Y. Total							
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	Y <sub>12</sub>	Y <sub>13</sub>	Y <sub>14</sub>	Y <sub>15</sub>	Y <sub>16</sub>	Y <sub>17</sub>	Y <sub>18</sub>	Y <sub>19</sub>	Y <sub>20</sub>	Y <sub>21</sub>		Y <sub>22</sub>	Y <sub>23</sub>	Y <sub>24</sub>	Y <sub>25</sub>	Y <sub>26</sub>	Y <sub>27</sub>	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	123	
2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	122	
3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	107	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	113
5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	111	
6	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
8	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	108	
9	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	108	
10	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	122	
11	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	125	
12	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	110	
13	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	112	

14	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	114	
15	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
16	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	124	
17	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	123	
18	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	126	
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	129	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	130	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	128	
22	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	126	
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	127	
24	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	124	
25	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	126	
26	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	121	
27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	128	
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	122	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
35	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	121	
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	121	
37	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	117	
38	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
40	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	121	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
42	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
43	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	118	
44	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	122	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	113	
46	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	121	
47	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	119	
48	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	120	
49	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	120	
50	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	119	
51	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	121	
52	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	121	
53	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	116	
54	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	120	
55	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	95	
56	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	118



<b>100</b>	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	104	
<b>101</b>	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	97

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas *Job Description* (Deskripsi Kerja)

Correlations																										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	X.TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	,385**	,360**	,557**	,382**	,286**	,360**	,353**	,432**	,324**	,376**	,347**	,421**	,411**	,526**	,481**	,400**	,288**	,491**	,420**	,463**	,329**	,236*	,456**	,694**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,001	0,001	0,007	0,000	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.2	Pearson Correlation	,385**	1	,463**	,244*	,361**	,424**	,451**	,291**	,471**	,288**	,318**	,350**	,395**	,367**	,326**	,327**	,433**	,517**	,312**	,407**	,418**	,347**	,280**	,439**	,675**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,014	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,004	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.3	Pearson Correlation	,360**	,463**	1	,233*	0,193	,460**	,541**	0,194	,229*	,344**	,333**	,221*	,428**	,421**	0,174	,234*	,440**	,305**	,376**	,425**	,382**	,406**	,338**	,312**	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,019	0,053	0,000	0,000	0,052	0,022	0,000	0,001	0,026	0,000	0,000	0,082	0,019	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.4	Pearson Correlation	,557**	,244*	,233*	1	,278**	,230*	,313**	,386**	,309**	,325**	,337**	,262**	,281**	,288**	,435**	,486**	,236*	,250*	,367**	,393**	,316**	,270**	0,157	,391**	,573**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,014	0,019		0,005	0,021	0,001	0,000	0,002	0,001	0,001	0,008	0,004	0,003	0,000	0,000	0,018	0,012	0,000	0,000	0,001	0,006	0,118	0,000	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.5	Pearson Correlation	,382**	,361**	0,193	,278**	1	,268**	0,160	,268**	,378**	0,152	0,190	,446**	,395**	0,112	0,122	,480**	,313**	0,164	,243*	,337**	,258**	0,186	,249*	,395**	,508**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,053	0,005		0,007	0,109	0,007	0,000	0,130	0,057	0,000	0,000	0,267	0,223	0,000	0,001	0,101	0,014	0,001	0,009	0,062	0,012	0,000	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.6	Pearson Correlation	,286**	,424**	,460**	,230*	,268**	1	,477**	,295**	,333**	,456**	,353**	0,194	,274**	,370**	,221*	,283**	,378**	,364**	0,157	,261**	,388**	,293**	,338**	,311**	,584**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,030	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,194	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,015	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,021	0,007		0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,052	0,005	0,000	0,027	0,004	0,000	0,000	0,117	0,008	0,000	0,003	0,001	0,002	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.7	Pearson Correlation	,360**	,451**	,541**	,313**	0,160	,477**	1	,326**	0,184	,391**	,419**	,315**	,305**	,384**	,238*	,293**	,350**	0,194	,391**	,413**	,425**	,283**	,237*	,329**	,608**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,109	0,000		0,001	0,065	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,016	0,003	0,000	0,051	0,000	0,000	0,000	0,004	0,017	0,001	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.8	Pearson Correlation	,353**	,291**	0,194	,386**	,268**	,295**	,326**	1	,472**	,270**	,253*	,318**	,304**	,214*	,347**	,372**	,284**	,337**	0,157	,348**	,268**	,293**	,366**	,344**	,558**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,052	0,000	0,007	0,003	0,001		0,000	0,006	0,011	0,001	0,002	0,031	0,000	0,000	0,004	0,001	0,117	0,000	0,007	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.9	Pearson Correlation	,432**	,471**	,229*	,309**	,378**	,333**	0,184	,472**	1	,382**	,246*	,339**	,465**	,384**	,314**	,420**	,453**	,400**	,217*	,325**	,438**	,309**	,269**	,488**	,647**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,022	0,002	0,000	0,001	0,065	0,000		0,000	0,013	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,030	0,001	0,000	0,002	0,006	0,000	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.10	Pearson Correlation	,324**	,288**	,344**	,325**	0,152	,456**	,391**	,270**	,382**	1	,519**	,323**	,303**	,460**	,196*	,343**	,319**	,410**	,287**	0,179	,416**	,446**	,197*	,249*	,593**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,004	0,000	0,001	0,130	0,000	0,000	0,006	0,000		0,000	0,001	0,002	0,000	0,050	0,000	0,001	0,000	0,044	0,004	0,000	0,000	0,048	0,012	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.11	Pearson Correlation	,376**	,318**	,333**	,337**	0,190	,353**	,419**	,253*	,246*	,519**	1	,539**	,310**	,386**	,268**	,238*	,207*	,222*	,398**	,335**	,438**	,272**	0,165	,360**	,581**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,001	0,057	0,000	0,000	0,011	0,013	0,000		0,000	0,002	0,000	0,007	0,016	0,037	0,026	0,000	0,001	0,000	0,006	0,100	0,000	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X.12	Pearson Correlation	,347**	,350**	,221*	,262**	,446**	0,194	,315**	,318**	,339**	,323**	,539**	1	,453**	,276**	,251*	,308**	,340**	0,134	,252*	,429**	,441**	,262**	,207*	,501**	,586**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,026	0,008	0,000	0,052	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000		0,000	0,005	0,011	0,002	0,001	0,183	0,011	0,000	0,000	0,008	0,038	0,000	0,000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101















Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas *Job Description* (Deskripsi Kerja)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	101	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,923	24

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	101	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	27

Lampiran 12 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61401657
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 13 Hasil Uji Linearitas

<b>ANOVA Table</b>							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja (Y) * <i>Job Description</i> (Deskripsi Kerja) (X)	Between Groups	(Combined)	8208.502	32	256.516	120.267	.000
		Linearity	8099.644	1	8099.644	3797.507	.000
		Deviation from Linearity	108.858	31	3.512	1.646	.054
	Within Groups		115.176	54	2.133		
	Total		8323.678	86			

Lampiran 14 Hasil Uji Statistik Deskriptif *Job Description* (Deskripsi Kerja)

<b>Statistics</b>		
X.TOTAL		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		104,95
Std. Error of Mean		0,844
Median		106,00
Mode		108
Std. Deviation		8,479
Variance		71,888
Range		35
Minimum		85
Maximum		120
Sum		10600

Lampiran 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

<b>Statistics</b>		
Y.TOTAL		
N	Valid	101
	Missing	0
Mean		118,28
Std. Error of Mean		0,975
Median		120,00
Mode		121
Std. Deviation		9,797
Variance		95,982
Range		41
Minimum		94
Maximum		135
Sum		11946

Lampiran 16 Analisis Regresi Linear Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,850	3,750		0,760	0,449
	<i>Job Description</i>	1,100	0,036	0,952	30,883	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 17 Analisis Koefisien Determinasi  $R_{square}$

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 <sup>a</sup>	0,906	0,905	3,019
a. Predictors: (Constant), Job Description				

Lampiran 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,850	3,750		0,760	0,449
	<i>Job Description</i>	1,100	0,036	0,952	30,883	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 19 Perhitungan Nilai  $t_{tabel}$

$$t_{tabel} = (a / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan:

$$a = 0,05 (5\%)$$

N = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

Jadi,

$$t_{tabel} = (0,05 / 2 : 101 - 1 - 1)$$

$$t_{tabel} = 0,025 : 99 \text{ (dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}\text{)}$$

$$= 1.98422$$

Lampiran 20  $r_{tabel}$

N	TheLevelofSignificance		N	TheLevelofSignificance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	<b>100</b>	<b>0.195</b>	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230

27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 21  $t_{tabel}$

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

## **JADWAL PENELITIAN**