

Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

ANALISIS PROGRAM <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) PT. SUPREME ENERGY RAJABASA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN MASYARAKAT KALIANDA-LAMPUNG SELATAN	Anintiarani Puteri, Defrizal dan Zaidirina	1 – 8
PENGARUH <i>JOB DESCRIPTION</i> DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Astrio Tritama, Khomsahrial dan Habbiburahman	9 – 18
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN SEKRETRARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG	Dini, M. Oktaviannur dan Habbiburahman	19 – 28
PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN PRINGSEWU	Fitri, Andala Rama Putra dan M. Oktavianur	29 – 36
MODEL STRATEGI PENURUNAN TUNGGAKAN PT PLN (PERSERO) MELALUI PENDEKATAN SOFT SYSTEM METHODOLOGY	Gilang Permata Sari, M Yusuf S Barusman dan V. Saptarini	37 – 44
PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PENATAAN TEMPAT DUD UKTERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V SEMESTER GENAP SD NEGERI 2 TANJUNG RUSIA KAB. PRINGSWU	Ni Wayan Widi, Mustofa Usman dan Defrizal³	45 – 56
PENGARUH KOMPETENSI KERJA, RESPONSIF KERJA, DAN COURTESY KERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN	Refyna Anindya Wirawan, Andala Rama Putra dan Defrizal	57 – 63
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GHALAZ SUKSES PERKASA BANDAR LAMPUNG	Wantoro, Oktaviannur dan Habbiburahman	64 – 75

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 1	Halaman 1 – 75	Bandar Lampung Maret 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionis

Volume 1, Nomor 1 - Maret 2012

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Astrio Tritama¹, Khomsahrial², Habbiburahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis pengaruh *job description* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Data penelitian diperoleh dari studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan kuesioner. Pengisian kuesioner diukur melalui skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS for Windows versi 17. Penelitian mengambil sampel sebesar 25 responden. Sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 0,398 + 0,161X_1 + 0,454 X_2$, Motivasi Kerja (X_2) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,454. Dari penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,654, yang artinya seluruh variabel bebas yakni *job description* dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,4% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan 34,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) *Job Description* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai jadi hipotesis pertama diterima. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai jadi hipotesis kedua diterima. (3) *Job Description* dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Perangkat Daerah Paket Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat.

Kata kunci: *Job Description*; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia tersebut berada. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satu yang menjadi hal utama adalah deskripsi jabatan (*job description*). Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa “Deskripsi Jabatan (*Job Description*) adalah dokumen yang memuat informasi tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan/ jabatan. Berdasarkan pengertian tersebut maka *job description* menentukan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan selama bekerja. Kinerja dari pegawai dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Menurut Anoraga (2001) motivasi kerja adalah dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Penelitian Ayu Atika (2012) dengan judul Pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di daerah operasi III PT Kereta Api dimana kesimpulan dari analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dari *Job Description* terhadap kinerja karyawan. Ardia Iloponu, Muchtar Ahmad, Yanti Aneta (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Gorontalo dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Gorontalo. Adapun penelitian Herlinawati, Mukhlis Yunus, Said Musnadi tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh dengan hasil

pengujian secara simultan maupun secara parsial menunjukkan bahwa deskripsi jabatan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat, dan untuk mengetahui pengaruh antara *job description* dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat. Menurut Armstrong (2013), manajemen sumber daya manusia adalah praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Hasibuan (2013) mendefinisikan sumber daya manusia adalah: “Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan”. Komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal diantaranya: Pengusaha, karyawan dan pemimpin atau manajer. Menurut Stone (2005:93), *Job description* (deskripsi pekerjaan) atau deskripsi posisi adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerjaan ada, apa yang dilakukan pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan. Hasibuan (2013) mengemukakan deskripsi jabatan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Khomsyahrial (2014) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Wexley & Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam Khomsyahrial (2014) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Menurut Marwansyah (2012), Habbiburrahman & Suwantara (2014), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Metodologi

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah

a. *Job Description* (X1)

Job Description yang dijadikan indikator variabel pada penelitian ini adalah kualifikasi pendidikan, wawasan, nilai-nilai dan ketrampilan (Malayu S.P Hasibuan, 2013:21).

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja yang dijadikan indikator variabel pada penelitian ini adalah prestasi kerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan diri, keterlibatan, dan peningkatan kerja dan karir (Malayu S.P Hasibuan, 2013:270)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai dengan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut PP No.46 tahun 2011 yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator yaitu kuesioner *job description*, kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja pegawai yang menghasilkan data interval dan angka Skala data yang akan digunakan adalah skala likert dengan lima alternative jawaban dan penentuan skornya yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, jawaban Setuju (S) diberi skor 4, jawaban Netral (N) diberi skor 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. (Sugiyono, 2010).

Data Penelitian yang dikumpulkan berupa data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu SKPD Bina Marga Provinsi Lampung dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku-buku, internet, statistik dan lain-lain.

Subjek Penelitian terdiri dari dua yaitu populasi dan sampel. Penentuan populasi dalam penelitian ini Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sejumlah 25 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja

Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 25 orang.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Di dalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 10 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 17. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item - Total Correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 10 dan besarnya df dapat dihitung 10 – 2 = 8, dengan df= 8 dan alpha 0,05 didapat r tabel= 0,632. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2011:46). Dari setiap item pertanyaan diperoleh r hitung > r tabel= 0,632, untuk $\alpha = 0,05$ dengan df = 10-2= 8, maka item pertanyaan pada penelitian diatas adalah valid dan dengan demikian data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS versi 17. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2011:48). Hasil perhitungan reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Hasil
1	Job Description	0,947	>0,70	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,967	>0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,957	>0,70	Reliabel

Sumber :
Pengolahan
Tahun 2016

Hasil
Data SPSS-17

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Analisis Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing- masing variabel digunakan skala likert, dimana alternatif jawaban responden diberikan skala 1 sampai 5, selanjutnya nilai- nilai dari jawaban responden dijumlahkan. Kemudian kriteria skor total menggunakan interval skor harapan atau ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

- I : Interval total skor
NT : Nilai Total Skor Harapan Tertinggi
NR : Nilai Total Skor Harapan Terendah
K : Jumlah alternatif jawaban. (Sugiyono,2010:127)

Analisis Kuantitatif

a. Analisis Inferensial

Dalam olah data penulis menggunakan komputerisasi program SPSS-17. Hasil pengolahan data tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
X1 = Job Description
X2 = Motivasi Kerja
b1, b2 = Koefisien Regresi
e = Error Term
 α = Konstanta

Koefisien Korelasi

Untuk menentukan koefisien korelasi digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sugiyono, 2010:76) :

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

XY = Jumlah perkalian variabel X dengan variabel Y

X = Jumlah Skor angket variabel X

Y = Jumlah Skor angket variabel Y

X² = Jumlah perkalian kuadrat dari hasil angket variabel X

Y² = Jumlah perkalian kuadrat dari hasil angket variabel Y

N = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010:76).

b. Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t – parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesis statistik uji t dinyatakan dengan :

- Apabila nilai t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya *job description* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai SKPD Bina Marga Provinsi Lampung.
- Apabila nilai t hitung < t tabel, H₀ dan Signifikan > 0,05, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya *job description* dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai SKPD Bina Marga Provinsi Lampung.

Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Hasil penghitungan uji F untuk menjawab pernyataan hipotesis statistik yaitu:

- Apabila nilai F hitung > F tabel dan < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti *job description* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SKPD Bina Marga Provinsi Lampung.
- Apabila nilai F hitung < F tabel dan > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang berarti penggunaan *job description* dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SKPD Bina Marga Provinsi Lampung.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui komposisi pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sebagai berikut : pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72% sedangkan untuk karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18%. Jadi responden pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel - Sp. Empat berjenis kelamin laki-laki lebih dominan. Karakteristik responden berdasarkan status pegawai pada tabel 9 maka diketahui bahwa komposisi pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sebagai berikut : pegawai yang berstatus PNS sebanyak 32 % , untuk Pegawai yang berstatus pegawai honorer sebanyak 68%. Jadi responden pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat berstatus pegawai honorer lebih dominan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	72%
Perempuan	7	18%
Jumlah	25	100%

Tabel 3.
Responden
Pegawai

Status Pekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
PNS	8	32 %
Honorar	17	68 %
Jumlah	25	100%

Karakteristik
Berdasarkan Status**Analisis Kualitatif**

Dalam analisis Kualitatif akan diuraikan distribusi frekuensi terhadap kategori jawaban 25 responden pada 30 item kuesioner yang diajukan dalam tiga variabel penelitian, yaitu 10 item pada variabel job description (X1), 10 item pada variabel motivasi kerja (X2) dan 10 item pada variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai tertinggi pada masing- masing variabel diperoleh dari skor 5 x 10 pertanyaan= 50 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 10 pertanyaan=10, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{50-10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori total skor pada variabel job description adalah:

Total skor 42 – 50 Masuk dalam kategori Sangat Sesuai

Total skor 34 – 41 Masuk dalam kategori Sesuai

Total skor 26 – 33 Masuk dalam kategori Cukup Sesuai

Total skor 18 – 25 Masuk dalam kategori Kurang Sesuai

Total skor 10 – 17 Masuk dalam kategori Tidak Sesuai

Kategori total skor pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah:

Total skor 42 – 50 Masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 34 – 41 Masuk dalam kategori Baik

Total skor 26 – 33 Masuk dalam kategori Cukup Baik

Total skor 18 – 25 Masuk dalam kategori Buruk

Total skor 10 – 17 Masuk dalam kategori Sangat Buruk

Berdasarkan ketentuan nilai interval tersebut maka deskripsi dari data masing- masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data
Tabel 4.
Variabel Job

Motivasi kerja	Interval	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	42-50	8	32
Baik	34-41	7	28
Cukup Baik	26-33	10	40
Buruk	18-25	0	0
Sangat Buruk	10-17	0	0
Jumlah		25	100

Job Description
Deskripsi Data
Description

Diketahui bahwa 8 (32%) responden memiliki *job description* yang sangat sesuai, sebanyak 9 (36%) responden memiliki *job description* yang sesuai, sebanyak 8 (32%) responden memiliki *job description* yang cukup sesuai dan tidak ada (0%) responden yang memiliki *job description* yang kurang sesuai dan tidak sesuai. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa *job description* telah dilaksanakan dengan sesuai.

Selanjutnya untuk mendeskripsikan data pada setiap pertanyaan pada masing- masing variabel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus persentase yaitu sebagai berikut:

$$\text{Persentase} : \frac{\text{Nilai Capaian}}{\text{Nilai Maksimal}} \times 100\%$$

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut:

Nilai Persentase 80-100% Masuk dalam kategori Sangat Sesuai.

Nilai Persentase 60-79% Masuk dalam kategori Sesuai

Nilai Persentase 40-59% Masuk dalam kategori Cukup Sesuai

Nilai Persentase 20-39 % Masuk dalam kategori Tidak Sesuai

Nilai persentase 0-19% Masuk dalam kategori Sangat Tidak Sesuai

Berdasarkan Pertanyaan maka kategori jawaban responden pada variabel job description menurut setiap pertanyaan masuk dalam kategori sesuai.

<i>Job Description</i>	Interval	Frekuensi	Persentase %
Sangat Sesuai	42-50	8	32
Sesuai	34-41	9	36
Cukup Sesuai	26-33	8	32
Kurang Sesuai	18-25	0	0
Tidak Sesuai	10-17	0	0
Jumlah		25	100

*Deskripsi
Motivasi*
**Tabel 5.
Data
Motivasi**

*Data
Kerja*
**Deskripsi
Variabel
Kerja**

Berdasarkan data pada tabel variabel motivasi kerja maka diketahui bahwa 8 (32%) responden memiliki motivasi kerja yang sangat baik, sebanyak 7 (28%) responden memiliki motivasi kerja yang baik, sebanyak 10 (40%) responden memiliki motivasi yang cukup baik dan tidak ada (0%) responden yang memiliki motivasi yang buruk dan sangat buruk. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat masuk dalam kategori cukup baik.

Selanjutnya berdasarkan Deskripsi Data Variabel Motivasi kerja Berdasarkan Pertanyaan maka kategori jawaban responden pada variabel motivasi kerja menurut setiap pertanyaan masuk dalam kategori baik.

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai	Interval	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	42-50	9	36
Baik	34-41	5	20
Cukup Baik	26-33	11	44
Buruk	18-25	0	0
Sangat Buruk	10-17	0	0
Jumlah		25	100

Berdasarkan data pada tabel variabel kinerja pegawai maka diketahui bahwa 9 (36%) responden memiliki kinerja yang sangat baik, sebanyak 5 (20%) responden memiliki kinerja baik, sebanyak 11 (44%) responden memiliki kinerja yang cukup baik dan tidak ada (0%) responden yang memiliki kinerja yang buruk dan sangat buruk. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat masuk dalam kategori cukup tinggi.

Selanjutnya berdasarkan Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Pertanyaan maka kategori jawaban responden pada variabel kinerja pegawai menurut setiap pertanyaan masuk dalam kategori tinggi.

Analisis Kuantitatif

Coefficients^a

Analisis Inferensial

Analisis inferensial untuk menganalisa adanya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, dalam olah data penulis menggunakan komputersasi program SPSS-17. Hasil pengolahan data tersebut diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.398	.278		1.431	.166
job description	.161	.156	.184	1.033	.313
Motivasi	.454	.159	.510	2.859	.009

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

$$Y = 0,398 + 0,161X_1 + 0,454X_2 + e$$

Konstanta = 0,398

Koefisien X1 = 0,161

Koefisien X2 = 0,454

Berdasarkan persamaan tersebut maka diketahui bahwa pengaruh dari masing – masing variabel independen (job description dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah positif, artinya apabila job

Correlations

		kinerja	job description	motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.609	.806
	job description	.609	1.000	.238
	Motivasi	.806	.238	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.002	.000
	job description	.002	.	.126
	Motivasi	.000	.126	.
N	Kinerja	25	25	25
	job description	25	25	25
	Motivasi	25	25	25

desription dan motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Nilai Konstanta sebesar ($\alpha = 0,398$) mempunyai makna bahwa jika tidak terdapat perubahan pada faktor dari variabel bebas yang meliputi job description dan motivasi , maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai constant sebesar 0,398. Nilai koefisien regresi ($X_1 = 0,161$) mempunyai makna bahwa variabel job description berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi ($X_2 = 0,454$) bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut koefisien regresi variabel motivasi lebih besar dari pada nilai koefisien job description.

2. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 8. Koefisien Korelasi Variabel

Dari data koefisien korelasi variabel dapat dijelaskan bahwa korelasi variabel kinerja pegawai , job description dan motivasi sebagai berikut:

- Koefisien korelasi variabel job description (X1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,609 masuk dalam interval koefisien 0,601-0,800 dan masuk dalam kategori “Erat”. Hasil ini dapat diartikan apabila nilai variabel job description mengalami peningkatan maka nilai variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
- Koefisien korelasi variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,806 masuk dalam interval koefisien nilai 0,801-1.000 dan masuk dalam kategori “Sangat Erat”. Hasil ini dapat diartikan apabila nilai variabel motivasi mengalami peningkatan maka nilai variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan dari hasil perhitungan korelasi bahwa tingkat keeratn hubungan variabel motivasi (X2) lebih erat dibandingkan dengan variabel job description (X1) terhadap Kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y. Adapun nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.638	.370

a. Predictors: (Constant), motivasi, *job description*

Sumber : Olah Data SPSS-17 tahun 2016

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

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 = 0,809 \times 0,809 = 0,654$$

$$0,654 \times 100\% = 65,4\%$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sebesar 65,4% dan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pengembangan SDM, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh job description dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t, yaitu membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 95%. Ketentuannya adalah jika thitung > ttabel maka ada pengaruh. Besarnya nilai ttabel taraf signifikansi 95% dan df= 25 adalah 1,708. Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel job description dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Variabel	t _{hitung}	Tingkat sig	t _{tabel}	Kesimpulan
Job Description	1,933	0,043	1,708	T _{hitung} 1,933 > T _{tabel} 1,708 Jadi, H ₀ ditolak H _a diterima (ada pengaruh signifikan)
Motivasi Kerja	2,859	0,000	1,708	T _{hitung} 2,859 > T _{tabel} 1,708 Jadi, H ₀ ditolak H _a diterima (ada pengaruh signifikan)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS-17 Tahun 2016

1. Uji Hipotesis Job Description Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji hipotesis didapat t hitung variabel job description lebih besar dibandingkan dengan t tabel, (1,933 > 1,708) maka *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis pertama “ *Job description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina

Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat”, diterima.

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji hipotesis didapat t hitung variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan t tabel, ($2,859 > 1,708$) maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis kedua “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat”, diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat maka dilakukan uji F jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Variabel	F_{hitung}	Tingkat sig	F_{tabel}	Kesimpulan
Job Description dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	5,645	0,000	3,42	H_0 ditolak H_a diterima (ada pengaruh signifikansi)

Sumber: Diolah dari Hasil Penelitian SPSS-17 Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa F_{hitung} adalah 5,645 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 23$ dan taraf signifikansi 5% adalah 3,42. Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% adalah $5,645 > 3,42$. Berdasarkan uji anova atau uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga “Job description dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat”, diterima.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

beberapa kesimpulan terkait analisa tentang pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat yaitu sebagai berikut.

1. Job Description berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat .
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat.
3. Job Description dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat.

Implikasi

Beberapa Implikasi dan sarana bagi Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel - Sp. Empat dalam menentukan kebijakan terkait pengaruh job description dan motivasi kerja dalam menentukan kebijaka terkait pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Job desription berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sehingga menjadi fokus dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai, pada variabel Job desription meskipun secara umum tanggapan responden baik, namun capaian presentase belum masuk ke dalam kategori baik, artinya bahwa masih perlu ditingkatkan job desription yang lebih baik. Pada variabel Job description, masih terdapat pernyataan responden yang masih rendah terutama penempatan pegawai sesuai kualifikasi sehingga harus terus ditingkatkan guna mempercepat tercapainya kinerja pegawai yang baik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel- Sp. Empat sehingga menjadi fokus dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja, masih terdapat pernyataan responden yang masih rendah terutama pada melaksanakan tugas karena termotivasi untuk

- mendapatkan prestasi sehingga harus terus ditingkatkan guna mempercepat tercapainya kinerja karyawan yang baik. Motivasi pegawai tentunya dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel-Sp, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
3. Tanggapan responden terkait kinerja pegawai masih terdapat pernyataan dengan capaian persentase rendah sehingga harus terus ditingkatkan guna mendorong pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari faktor-faktor pendukungnya, oleh karena itu job description dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Satuan Kerja Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Batas Provinsi Sumsel-Sp. Empat.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Organisasi & Motivasi; Dasar Peningkatan
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Komsahrial, Romli. 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta : Grasindo,
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. Bumiaksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Stone, Raymond J. 2005. Human Resources Management; . Fifth Edition. Australia, Willey.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Jakarta : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.