

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUTAN KELAS II B SIGLI KABUPATEN PIDIE

Boihaki⁽¹⁾, Muhammad Nur⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

Email: boihaki@unigha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen yaitu *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 46 pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,641 + 0,392 X_1 + 0,435 X_2$ Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Fasilitas Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,5 % terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,9 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 86,3 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dan sebesar 13,7 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Job Description*, Fasilitas, Kinerja

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap karyawan perusahaan.

Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah

dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk itu pada setiap bagian atau level jabatan hendaknya melengkapi dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) karyawan yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan. Deskripsi kerja merupakan suatu pernyataan tertulis mengenai apa yang dikerjakan seorang pemegang jabatan, bagaimana pekerjaan itu dikerjakan, dan mengapa pekerjaan dilakukan.

Deskripsi pekerjaan merupakan output yang dihasilkan dari analisis pekerjaan (*job analysis*) yaitu suatu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi pekerjaan dapat diasumsikan sebagai keseluruhan kajian ringkas informasi pekerjaan dan berisi tugas pokok dari uraian tersebut. Deskripsi pekerjaan tidak membahas masalah orang atau pekerja, tetapi masalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya.

Organisasi/perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila Organisasi/perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka Organisasi/perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat

pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam Organisasi/perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawainya, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Pembinaan sebagian besar narapidana dibina didalam Lembaga Pemasyarakatan/Rutan. Sebenarnya narapidana harus dipidana dan dibina hanya di Lembaga Pemasyarakatan saja, tidak di Rutan (Rumah Tahanan Negara). Karenarutan hanya diperuntukkan bagi para tahanan. Tetapi karena tidak disetiap kotkabupaten mempunyai Lembaga Pemasyarakatan, maka sebagian narapidana terpaksa dipidana di Rutan, dititipkan di Rutan setempat. Terutama untuk narapidana dengan pidana

dibawah satu tahun, atau narapidana yang sisa pidananya tinggal beberapabulan saja, dipindahkan dari Lembaga Pemasyarakatan ke Rutan tempat asal narapidana, guna persiapan diri menjelang lepas/habis masa pidananya.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Pidie merupakan salah satu rumah tahanan negara yang selain melakukan pembinaan terhadap tahanan tapi jugamelakukan pembinaan terhadap narapidana. Pada prinsipnya pidana penjara di Indonesia saat ini bukan bertujuan sebagaisarana balas dendam bagi pelaku kejahatan tapi sebagai usaha untukmemasyarakatkan kembali pelaku kejahatan tersebut dengan pembinaan yangnantinya mereka jalani.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie”**.

Teknik Pengumpulan Data Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan pengaruh iklim organisasi, *Kinerja pegawai* dan Fasilitas Kerja secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Skala Pengukuran

Data hasil penelitian penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner

dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dan untuk satu pilihan dinilai dengan jarak interval 1. Nilai dari pilihan tersebut antara lain : 1,2,3,4,5. Masing-masing pilihan tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Skala Likert

Keterangan (pilihan)	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
KurangSetuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Operasional Variabel

Definisi variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan sejumlah variabel yang dibagi menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Definisi operasional masing-masing variable adalah sebagai berikut :

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Job Description (X1)	job description adalah pernyataan faktual dan terorganisasi kewajiban dan tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Sedarmayanti (2010 :71)	a. Latar Belakangpendidikan b. Melakukan perbaikan c. melaksanakan kerja tepat waktu d. Beban kerja e. menganalisa suatu permasalahan Moekijat (2010:105)	1-5 1-5 1-5 1-5	Interval Interval Interval Interval Interval
Fasilitas Kerja (X2)	Usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan	a. Fasilitas makan siang b. fasilitas tempat ibadah c. Fasilitas toilet d. Fasilitas perlengkapan kerja kantor	1-5 1-5 1-5 1-5	Interval Interval Interval Interval

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
	semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Manulang (2007 : 12)	e. pelatihan sesuai dengan bidang		Interval
Kinerja pegawai (Y)	Serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna. Dwiyanto (2005:18)	a. mampu melaksanakan setiap pekerjaan b. menanamkan semangat kompetisi c. memiliki pengetahuan d. menunjukkan loyalitas e. selalu melaporkan	1-5 1-5 1-5 1-5	Interval Interval Interval Interval Interval

Hasil Pembahasan

Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t hitung	t tabel	Sign
Konstanta	4.641	.937		4.953	1,681	.000
<i>Job Description</i>	.392	.106	.436	3.697	1,681	.001
Fasilitas Kerja (X ₂)	.435	.098	.522	4.428	1,681	.000

Koefisien Korelasi (R) = .929 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²)			= .863			
Adjusted R Squares			= .856			
F hitung						=
134.874						
F tabel			= 3.21			
Sign F			= 0,000			

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2019)

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,641 + 0,392 X_1 + 0,435 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,641 artinya jika *Job Description* (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie adalah sebesar 4,641 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi *Job Description* sebesar 0,392 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *Job Description* (X₁), akan Kinerja Pegawai sebesar 39,2%. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja sebesar 0,435 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Fasilitas Kerja (X₂), akan meningkatkan Pemberdayaan Kinerja Pegawai sebesar 43,5 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Fasilitas Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,5 % terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *Job Description* (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,9 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 86,3 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie dan sebesar 13,7 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	166.877	2	83.438	134.874	3.21	0,000
Residual	26.601	43	.619			
Total	193.478	45				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2019)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 134,874 > F_{tabel} 3,21$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variable *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.641	.937		4.953	1,681	.000
1 Job Description (X_1)	.392	.106	.436	3.697	1,681	.001
Fasilitas Kerja (X_2)	.435	.098	.522	4.428	1,681	.000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2019)

Variabel *Job Description* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3,697 > t_{tabel} 1,681$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Variabel Fasilitas Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,428 > t_{tabel} 1,681$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “**Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie**” adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 134,874 > F_{tabel} 3,21$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variable *Job Description* (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.
- 2) Variabel *Job Description* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3,697 > t_{tabel} 1,681$, sehingga

Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

- 3) Variabel Fasilitas Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4,428 > t_{tabel} 1,681$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie.

Daftar Pustaka

Ardiana. Mujiati, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu.

Danim (2012) *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Doni Juni Priansa, (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung.

Hani Handoko, (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Indrawijaya, (2014) *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refiditama.