Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk)

SKRIPSI

Oleh:

AKHMAD ARIES SHOFIYONO

NIM : G03217005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Akhmad Aries Shofiyono
NIM	: G03217005
Fakultas/ Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk)

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 3 Juli 2021

Saya yang menyatakan,

Akhmad Aries Shofiyono

NIM. G03217005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Akhmad Aries Shofiyono dengan NIM G03217005 telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 5 Juni 2021

Pembimbing

Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM
NIP. 199305032019032020

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Akhmad Aries Shofiyono NIM. G03217005 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 29 Juni 2021, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,

Riska Ayu Setiawati, S.E, M.SM
NIP. 199305032019032020

Penguji II,

Hj. Nurlailah,SE.,MM
NIP. 196205222000032001

Penguji III,

Dr. Hj.Fatmah, ST,MM
NIP. 197507032007012020

Penguji IV,

Helmina Ardyanfitri, S.M.,M.M
NIP. 199407282019032025

Surabaya, 9 Juli 2021
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Akhmad Aries Shofiyono
NIM	: G03217005
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
E-mail address	: akhmadaries03@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi

yang berjudul :

Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Gresik, 16 Juli 2021

Penulis

(Akhmad Aries Shofiyono)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Metode *Key Performance Indicator* (KPI) dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Key Performance Indicator* tahun 2019 PT. Semen Indonesia Persero Tbk masih tinggi presentase tidak memenuhi target, yang mengartikan bahwa terdapat faktor penyebab tidak tercapainya kinerja karyawan. Diduga desain kerja serta efektivitas kerja menjadi penyebab dari tidak tercapainya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, masih terdapat tidak konsistenya hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terhadap hasilnya. Sehingga skripsi ini adalah hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh dari desain kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk baik melalui pengujian secara parsial maupun secara simultan.

Metodologi penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, wawancara serta studi dokumentasi dari data-data yang tersedia. Populasi dari penelitian ini didasarkan pada data *Key Performance Indicator* PT. Semen Indonesia Persero Tbk tahun 2019.

Untuk sampel penelitian yakni sebagian dari karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk yang diambil sesuai dengan teknik sampling *purposive*. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, maka karyawan yang dijadikan sebagai objek penelitian harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. .

Adapun pengujian yang digunakan yaitu mulai dari pengujian pada kuesioner penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan dengan analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi. Dalam tahap pengujian, peneliti menggunakan SPSS versi 25 untuk melakukan uji statistik tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa desain kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari desain kerja yang tidak signifikan diduga disebabkan oleh keterbatasan peneliti dalam mengambil sampel penelitian yang mana hasilnya menjadikan tidak dapat mewakili jumlah populasi penelitian serta terdapat pencapaian target KPI yang masih dibawah standar. Sementara yang terakhir yakni secara simultan desain kerja dan efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk.

Kata kunci: Desain Kerja, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
PENGESAHAN ..... **iv**
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **x**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
BAB II **9**
KAJIAN PUSTAKA **9**
A. Landasan Teori 9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 9
2. Kinerja 10
3. Desain Kerja 12
4. Efektivitas Kerja 14
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 17
C. Kerangka Konseptual 20
D. Hipotesis 21
BAB III METODE PENELITIAN **23**
A. Jenis Penelitian 23
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 23
1. Waktu Penelitian 23
2. Lokasi Penelitian 23
C. Populasi dan Sampel 23
1. Populasi 23
2. Sampel 24
D. Variabel Penelitian 25
E. Definisi Operasional 25
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 27
1. Uji Validitas 27
2. Uji Reliabilitas 27
G. Data dan sumber data 28
H. Teknik Pengumpulan Data 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Analisa Data 29
1. Uji Asumsi Klasik 29
2. Analisis Regresi Liner Berganda 30
3. Uji T-Test 30
4. Uji F (Simultan) 31
5. Koefisien Determinasi (R^2) 31
BAB IV 32
HASIL PENELITIAN 32
A. Gambaran Umum Instansi 32
B. Penyajian Data Penelitian 34
1. Data Responden 34
2. Uji Validitas dan Reliabilitas 36
3. Analisis Data 38
BAB V 44
PEMBAHASAN 44
A. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk 44
B. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk 46
C. Pengaruh Desain Kerja dan Efektivitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk 49
BAB VI 51
PENUTUP 51
A. Kesimpulan 51
B. Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Target KPI 5
Gambar 1. 2 Kesesuaian Standart KPI 5
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional 26
Tabel 3.2 Cronbach Alpha 27
Tabel 3.3 Skala Likert 28
Tabel 3.4 Kriteria Durbin Watson 30
Tabel 4.1 Komposisi Pemegang Saham 33
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 34
Tabel 4.3 Usia Responden 34
Tabel 4.4 Tingkat Eselon 35
Tabel 4.5 Lama Kerja 35
Tabel 4.6 Uji Validitas 36
Tabel 4.7 Reliabilitas Desain Kerja 37
Tabel 4.8 Reliabilitas Efektivitas Kerja 38
Tabel 4.9 Reliabilitas Kinerja Karyawan 38
Tabel 4.10 Uji Normalitas 38
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 39
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi 39
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas 40
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda 40
Tabel 4.15 Uji F Simultan 42
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan ialah suatu komponen sistem yang krusial dalam suatu Negara. Kegagalan operasional suatu perusahaan dapat menyebabkan kebangkrutan sehingga berdampak pada kacaunya perekonomian disuatu Negara. Kebangkrutan suatu perusahaan memiliki dampak pada pergerakan perekonomian yang melambat. Didalam kinerja perusahaan dipengaruhi dari kinerja divisi untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan tersebut. Keberagaman dari sumber daya manusia kepunyaan perusahaan tentu mempunyai kinerja yang berbeda-beda, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka SDM karyawan mempunyai andil penting pada keberlangsungan suatu perusahaan. Peran dari karyawan memang penting, oleh karenanya perlu dilakukan pengelolaan SDM karyawan. Menurut Umar menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu".[1]

Human Resources yang berkualitas akan menghasilkan kompetensi, profesionalisme, dan komitmen kinerja berkualitas tinggi. Kinerja yang berkualitas, dapat dipastikan memiliki karyawan yang etos kerja dan komitmen kerja yang tinggi, sehingga produk dan jasa yang dimiliki perusahaan menghasilkan mutu yang tinggi juga. Situasional organisasi ialah faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan selain dari sumber daya manusia. Oleh karena itu dukungan kerja individu membutuhkan dukungan situasi organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif.[2] Salah satunya penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai standar. Dengan penyediaan fasilitas

[1] Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005).
[2] R Kreitner and A Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 9th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang memadai, bilamana sumber daya manusia yang tidak berkualitas, maka capaian dari tujuan suatu perusahaan akan kurang maksimal atau bahakan dapat mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian sasarannya.[3] Dengan pendapat tersebut mengindikasikan bahwa berkualitasnya sumber daya manusia dan didukung oleh pengelolaan fasilitas kerja, maka akan mempengaruhi kinerja. Selain dengan melakukan pengelolaan fasilitas kerja, SDM karyawan juga perlu untuk ditata. Oleh karena itu, MSDM perlu untuk dilakukan salah satunya dengan perusahaan harus mendesain suatu pekerjaan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kerja karyawan sehingga dapat menunjang pekerjaan mereka. Menurut Mondy, Desain kerja *(job design)* adalah suatu sistem untuk mendesain atau menjelaskan tugas-tugas tertentu guna dikerjakan dengan cara yang dipakai secara khas, sehingga memberikan motivasi, semangat dan tantangan pada karyawan.[4]

Desain kerja *(Job design)* adalah metode strategi dalam pekerjaan yang dilakukan guna menghasilkan minat pekerjaan dengan metode *Job enrichment* dan *job enlargement*. *Job enrichment* yaitu mengimplementasikan program karyawan supaya kebebasan untuk perencanaan dan pengorganisasian melalui praktik kerja dan mengevaluasi hasil kerja, sedangkan *Job enlargement* yaitu mengimplementasikan pada memperluas isi pekerjaan yang meliputi macam-macam tugas dalam tingkat setara.[5] Dengan adanya desain kerja, maka alur setiap pekerjaan dari setiap divisi perusahaan akan semakin jelas dan teratur. Tujuan dari desain kerja ialah mengatur dan menyesuaikan posisi kerja seseorang karyawan yang berkompetensi dan dianggap cocok dengan pekerjaannya untuk memenuhi standar sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi, desain kerja yaitu suatu kegunaan dalam menetapkan dan mengkontrol aktivitas kerja pada seseorang karyawan secara individual dalam organisasi

[3] Asnafiah Yulianti, "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai" (2016): 1–12.
[4] R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed. (Jakarta: Erlangga, 2008).
[5] Jerald Greenberg and Robert A Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1997).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan. Sehingga, desain kerja merupakan komponen dan acuan dalam menyelesaikan pekerjaan disetiap divisi dalam perusahaan.

Hal tersebut serasi dengan pemikiran Nelson & Campbell yang mengemukakan *"Good job design helps avoid these problems, improves, productivity, and enhances employee weil-being"*. Dapat diartikan desain kerja nan jelas dan apik dapat membantu minimalisir permasalahan, menaikkan produktifitas, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.[6] Karena desain kerja berfungsi sebagai pengawasan serta sebagai prosedur karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaanya secara jelas sesuai dengan posisinya.

Selain untuk mengatur dan mengkontrol aktivitas karyawan sesuai dengan *job desc*-nya, desain kerja juga berkaitan dengan introduksi dari pengetahuan kemampuan dan keahlian para karyawannya, sehigga dapat mengolah sesuai spesifikasi karyawannya guna mempermudah memberikan *job desc* dengan mudah. Aspek tersebut juga didukung oleh fasilitas sesuai standar perusahaan sehingga memberikan kenyamanan dan suasana kondusif kepada karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan akan mampu bekerja secara kompetensi, profesionalisme, dan komitmen kinerja berkualitas tinggi serta mempengaruhi tigkat kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan.

Selain faktor desain kerja terdapat juga faktor efektivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi perusahaan. Efektivitas kerja juga berkaitan dengan efesiensi dalam operasional guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan. Dapat dikatakan efektif apabila suatu perencanaan yang matang bisa terwujudkan atau dilaksanakan dengan tercapai atau terselesaikan sesuai jadwal yang telah disepakati dan dengan hasil akhir yang baik atau berkualitas. Umar menyatakan efektivitas kerja ialah utilitas dalam sumber daya perusahaan dengan total yang direncanakan guna memproduksi barang atau jasa yang akan dilakukan.[7]

---

[6] Debra L. Nelson and James Campbell Quick, *Organization Behavior* (USA : South-Western: The Thomson Corporation, 2012).

[7] Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, 11th ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajemen perusahaan tentu mengupayakan pencapaian sasaran yang terbaik. Pencapaian sasaran bisa dilihat dari seberapa besar tingkat kesesuaian dengan target dan bobot pekerjaannya sinkron dengan kriteria perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memiliki standar masing-masing untuk mencapai keberhasilan dari sasarannya. Perusahaan akan menggunakan *key performance indicator* sebagai tolok ukur kinerja karyawan. *Key Performance Indicator* (KPI) perusahaan dapat menilai kinerja dari tiap karyawannya dengan target dan penilaian yang sistematis sesuai dengan standar perusahaan. *Key performance indicator* sebagai skala kinerja yang sifatnya terukur, yang diputuskan sebelumnya oleh pengelola serta sebagai gambaran penyebab penentu kesuksesan perusahaan.

PT. Semen Indonesia Persero Tbk merupakan perusahaan terkemuka dikancah nasional maupun internasional dan menjadi bagian dari perusahaan Negeri atau BUMN dari bidang industri dasar dan kimia yang telah menjadi perusahaan *go public*. PT. Semen Indonesia Persero Tbk mengimplementasikan standar operasional prosedur dan prosudural, baik *human resources* maupun SDA sesuai dengan Organisasi Standar Nasional (ISO) dan Komite Akreditasi Nasional (KAN) yang merupakan aturan dasar sebagai acuan perusahaan untuk menilai, mengukur, mengevaluasi dan meningkatkan sistem yang berkualitas. Selain peraturan dasar tersebut, kinerja karyawan menjadi fokus penting bagi PT. Semen Indonesia Persero Tbk agar mencapai sasaran yang diharapkan.

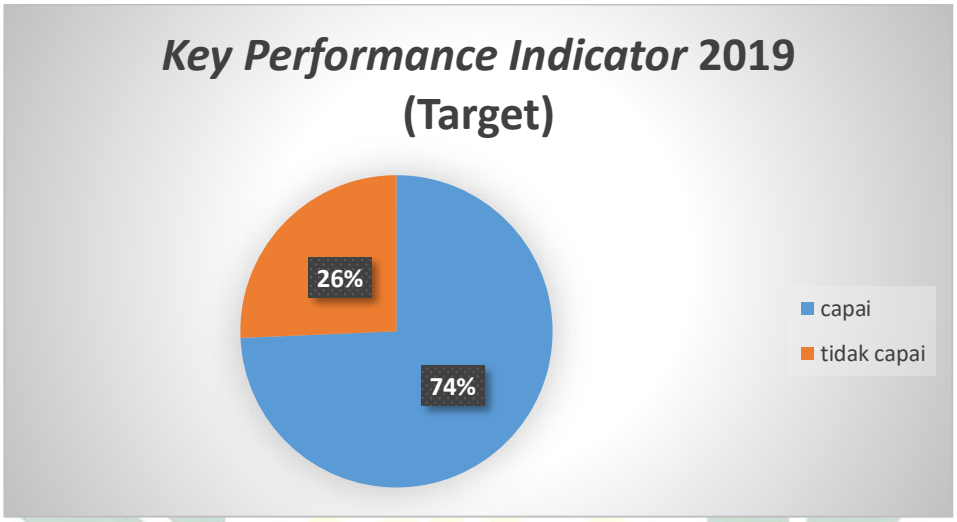
Untuk mengetahui capaian sasaran dari kinerja karyawan, maka pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk menerapkan sistem untuk mengatur karyawannya. Sistem desain kerja yang diterapkan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk sesuai dengan SK Direksi, yang mana dalam SK tersebut mengatur alur prosedur kerja bagi karyawan.[8] SK Direksi digunakan sebagai patokan bagi karyawan dari Standar Operasional Prosedur (SOP). Desain kerja

[8] Wawancara dengan staff *Learning and Development* PT. Semen Indonesia Persero Tbk, tanggal 2 Maret 2021.

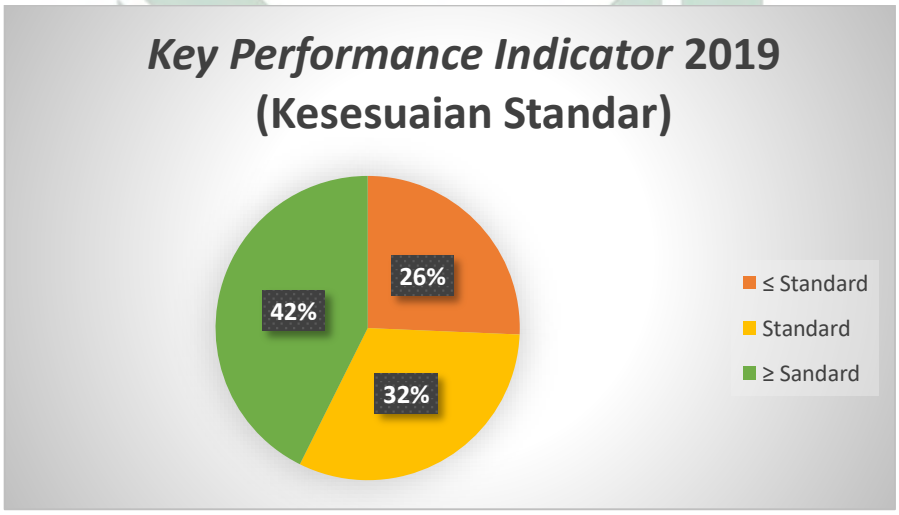
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terdapat pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk terbagi menjadi pemetaan karyawan, pemosisian dan *job profile*.

Kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk pada tahun 2019 dapat diukur menggunakan *Key Performance Indicator*. Berikut adalah gambar dari KPI PT. Semen Indonesia Persero Tbk di Tahun 2019:



Sumber: PT. Semen Indonesia Persero Tbk, diolah peneliti
Gambar 1.1 Target KPI



Sumber: PT. Semen Indonesia Persero Tbk, diolah peneliti
Gambar1. 2 Kesesuaian Standart KPI

Dari sekian banyaknya karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk mengindikasikan bahwa masih cukup tinggi persentase tidak tercapai terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

target yang dibebankan pada masing-masing karyawan, selain itu dengan standart kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan masih cukup banyak yang dibawah standart. Hal tersebut terlihat dari *Key Performance Indicator* tahun 2019 yang disusun oleh manajemen perusahaan sebesar 26% yang masih belum memenuhi target dan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pada gambar 1.1 diperlihatkan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan, sementara pencapaian standar KPI perusahaan ditampilkan pada gambar 1.2.

Pelaksanaan pekerjaan yang efektif akan menumbuhkan serta meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan berupa mutu dan kualitas yang lebih baik. Dengan meningkatnya mutu sumber daya manusia dan mutu produk, maka akan berdampak pada kesejehteraan karyawan berupa insentif, *reward* dan promosi jabatan sehingga, meningkatkan semangat kerja. Hasil kinerja yang kurang maksimal yang dilihat dari pengukuran *Key Performance Indicator* tahun 2019 diperkirakan berasal dari faktor internal karyawan dan faktor lingkungan kerja karyawan sebagaimana desain kerja nan rendah dan efektivitas kerja yang masih kurang efektif dari tiap karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Purwandito Pujoraharjo, Zunaidah Dan Yuliansyah M. Diah membuktikan desain kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan RSUP DR. Mohammad Hoesin di Dapertemen Gigi dan Mulut Kota Palembang.[9] Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurul Fidiyah Dkk membuktikan bahwa hasil desain kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Nyonya Meneer Kota Semarang Jawa Tengah.[10] Penelitian lainnya menyatakan bahwa desain pekerjaan merupakaan faktor yang paling dominan pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.[11] Penelitian mengenai efektivitas yang dilakukan oleh Nelson menujukkan bahwa efektivitas memiliki

---

[9] Purwandito Pujoraharjo, Zunaidah, and Yuliansyah M.Diah, "Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoesin Palembang)," *Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 13 (2015): 507–524.

[10] N. Fidiyah, N. Lubis, and R. Dewi, "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Nyonya Meneer Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (2015): 287–297.

[11] Supriadi and Aris Indriyanti, "PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU," *Prima Ekonomika* 11, no. 1 (2020): 1–9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin ditingkatkannya efektivitas kerja pegawai maka akan mendorong kualitas pelayanan yang dilakukan.[12] Dengan kata lain dari hasil penelitian Nelson mengungkapkan apabila tingkat efektivitas semakin tinggi maka akan mendorong meningkatnya kualitas kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut juga membuktikan bahwa efektivitas memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Peneliti Welinus Halawa juga membuktikan bahwa efektivitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.[13] Penelitian tersebut menunjukkan efektivitas berpengaruh terhadap kinerja dengan salah satu indikatornya berupa penrapan prosedur kerja memiliki nilai yang tinggi dalam efektivitas sehingga mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan, menurut Hernawati dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa efektivitas tidak berpengaruh pada kinerja.[14]

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, disimpulkan bahwa pentingnya *human resources* untuk perusahaan. Dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) dapat mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Key Performance Indicator* tahun 2019 PT. Semen Indonesia Persero Tbk yang dicantumkan diatas, masih cukup tinggi presentase tidak memenuhi target yaitu sebesar 26%, yang mengartikan bahwa terdapat faktor penyebab tidak tercapainya kinerja karyawan. Diduga desain kerja serta efektivitas kerja menjadi penyebab dari tidak tercapainya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, masih terdapat tidak konsistenya hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terhadap hasilnya. Sehingga peneliti tertarik dan memutuskan meneliti dengan berjudul **"Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk)"**.

---

[12] Nelson, "Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung," *Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 5 (2020): 29–36.
[13] Halawa Welinus, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jefrindo Consultant Medan Skripsi Oleh : Welinus Halawa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan" (2019).
[14] Hernawati, "Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang" (2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

1. Apakah desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk?
3. Apakah desain kerja dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh desain kerja dan efektivitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penilitian ini diharapkan bermanfaat bagi yakni:

1. Bagi Akademisi

   Diharapkan supaya bermanfaat sebagai rujukan penelitian selanjutnya guna menambah pengetahuan serta wawasan berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dimaksudkan agar bermanfaat bagi penelaah berikutnya agar dapat menjadi referensi serta penlelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut.
3. Bagi Perusahaan

   Hasilnya dimaksudkan sebagai evaluasi serta saran untuk perusahaan tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi unggul dalam kinerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah metode ataupun cara yang berkaitan dengan pendayagunaan serta pengelolaan karyawan, dengan cara yang efektif dan efisien baik tenaga pendidik ataupun administratif sesuai dengan kemampuan pimpinan ataupun manager organisasi tersebut. Adapun beberapa ahli yang mengutarakan gagasannya terkait dengan manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

a. Menurut pendapat dari Ivancevich:[15]

"Human resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie", maknanya ialah manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam pendapat Ivancevich yaitu mengelola individu dalam pekerjaanya dengan cara yang efektif serta menelaah hal-hal yang bisa dilakukan agar pekerjaannya lebih profitable.

b. Dessler juga berpendapat terkait dengan MSDM:[16]

"proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan".

c. Definisi MSDM menurut Armstrong:[17]

Menurutnya MSDM ialah segala hal mengenai bagaimana orang bekerja serta dikelola di dalam organisasi, yang meliputi rancangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pengembangan serta pembelajaran sumber daya manusia.

---

[15] J.M. Ivancevich, *Human Resource Management* (Singapore: McGraw Hill, 1995).3
[16] Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Puri Media, 2010).5
[17] Michael Armstrong, *Handbook of Human Resource Management*, II th. (United Kingdom: Kogan Page, 2009).17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pendapat ahli terkait dengan definisi MSDM, maka dapat di simpulkan sebagai bidang ilmu dan juga seni dalam mengatur, memberdayakan, mengawasi sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh perusahaan supaya dapat diimplementasikan dalam meraih target yang maksimum.

1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat empat tujuan dari MSDM yaitu :

a. Tujuan organisasional

Diperuntukkan guna mengidentifikasi presensi dari MSDM dalam berperan serta terhadap terlaksananya efektivitas suatu organisasi.

b. Tujuan fungsional

Diperuntukkan guna menjaga peran serta divisi pada taraf yang sinkron dengan kepentingan dari organisasi.

c. Tujuan sosial

Diperuntukkan secara sosial serta bermartabat menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui aksi mengurangi efek yang buruk bagi organisasi.

d. Tujuan personal

Berguna dalam menyokong karyawan dalam mencapai tujuan, minimal tujuan yang bisa meningkatkan andilnya pada organisasi.

2. Kinerja

2.1 Definisi Kinerja

Keberhasilan tujuan dari perusahaan ditentukan oleh karyawannya. Tingginya dan intensnya kinerja akan berdampak pada keberlangsungan kehidupan perusahaan. Hasibuan mengemukakan, kinerja ialah hasil akhir pekerjaan seseorang dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan target kerjanya berdasarkan atas pengalaman, komunikasi, dan iktikad serta waktu.[18] Pernyataan lain terkait dengan kinerja dikemukakan oleh

[18] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ruky menyatakan, seseorang atau sekelompok orang dalam suatu institusi atau divisi, melakukan kerja hingga akhir periode untuk menggapai target dalam waktu tertentu merupakan definisi dari kinerja.[19] Pendapat mangkunegara mengenai kinerja yakni capaian kerja terkait jumlah dan mutu dari seorang karyawan guna menggapai targetnya dan melaksanakannya sesuai dengan *job desc* dengan bertanggung jawab penuh yang diserahkan kepadanya.[20] Dengan beberapa pendapat para ahli terkait dengan definisi kinerja, maka ringkasnya kinerja ialah hasil hingga akhir periode kerja, yang diraih sesuai dengan target oleh karyawan suatu institusi atau divisi perusahaan berlandaskan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dibebankan kepadanya meliputi tugas-tugas dan tanggungjawab dalam periode waktu tertentu.

2.2 Indikator Kinerja

Berikut yang mempengaruhi kontribusi kinerja dalam organisasi atau perusahaan antara lain:[21]

a. Kuantitas kerja. Dalam pengukuran patokan ini dengan metode membandingkan kapasitas kerja, standar kerja dan kapabilitas karyawan.
b. Kualitas kerja. Dalam patokan ini mengarah ke bobot kerja yang dijalankan dibandingkan dengan kapasitas kerja.
c. Ketetapan waktu, ialah periode kerja yang disamakan oleh kebijakan perusahaan.

Tiap perusahaan memiliki alat bantu dalam mengukur kinerja karyawannya terhadap tercapainya visi maupun misi perusahaan tersebut. *Key performance indicator* (indikator kinerja utama) memiliki fungsi sebagai alat ukur sekaligus sebagai pengukur seberapa besar tercapainya visi misi perusahaan. Untuk menentukan KPI ialah bagian

[19] Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Gramedia, 2001).
[20] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010).
[21] Robert L. Mathis and Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis, Manajemen, Keuangan Dan SDM* (Jakarta: Salemba Empat, 2011). 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bermanfaat dalam mempersiapkan sistem penilaian kinerja.[22] Oleh sebab itu, dalam menentukan KPI haruslah mengetahui terlebih dahulu bobot, target, desain dan tujuan perusahaan serta kinerja karyawan.

Karakter KPI terbagi dalam dua hal yaitu *top down* serta *bottom up*. *Top down* ialah manajer atasan atau direksi untuk memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan, kemudian para divisi perusahaan untuk membuat KPI tersebut dan sebagai mengarahkan serta mengkontrol para karyawan perusahaan sesuai dengan tupoksinya. Sementara itu, *bottom up* berbanding dengan *top down*, *bottom up* yaitu para divisi-divisi perusahaan yang membuat KPI untuk selanjutnya, manajer atasan atau direksi yang menggabungkan menjadi suatu kebijakan-kebijakan perusahaan. Metode *top down* terlihat seperti *"one man show"* karena awalan dari objek karena hasil pemikiran manajer atasan atau direksi.[23] Penilaian KPI juga bisa menggunakan 3 metode antara lain *Top down* (pemimpin atau direksi meilai karyawannya), *horizontal* (penilaian yang dilakukan oleh teman sejajarnya) dan bisa *botton up* (para karyawan menilai pemimpin atau direksi).

3. Desain Kerja

3.1 Definisi Desain Kerja

Desain pekerjaan sangat erat kaitannya dengan mengidentifikasikan kemampuan karyawan sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan bakat, spesialisasi dan interes yang dimilikinya. Handoko dalam Subekhi dan Jauhar mengemukakan, peran pemutusan dalam aktivitas kerja baik individu maupun kelompok dari karyawan organisasional merupakan definisi dari desain kerja.[24] Menurut Simamora dalam Rachmawati, desain pekerjaan adalah metode

[22] Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis Dan Publik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). 42
[23] Ibid. 47
[24] Subekhi and Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Pustaka, 2012). 115

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menentukan tupoksi yang akan dilakukan, cara-cara bagaimana mengerjakan tugas, dan pengorganisasian pekerjaan.[25] Tujuannya adalah mengontrol pengendalian kerja untuk mencapai keperluan organisasi, peraturan atau kebijakan perusahaan dan teknologi. Menurut Noor, desain pekerjaan adalah proses perencanaan untuk menentukan tupoksi yang aakan dilakukan, metode-metode apa saja yang dipergunakan dalam melakukan tupoksinya dan perancangan satu pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan lain di dalam divisinya.[26] Dengan beberapa pernyataan oleh para ahli diatas mengenai desain kerja maka disimpulkan, bahwa desain kerja ialah suatu proses penetapan kegiatan-kegiatan serta penentuan tugas berguna sebagai pengawasan pengendalian pekerjaan.

3.2 Manfaat Desain Kerja

Adapun manfaat dari desain kerja yang dikemukakan oleh Sornarto, sebagai berikut:[27]

a. Efisiensi operasional, produktifitas dan kualitas pelayanan menjadi lebih maksimum
b. Keluwesan serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan secara mendatar dan terstruktur
c. Tantangan, ketertarikan serta performa menjadi optimal
d. Sedemikian rupa kewajiban suatu kelompok diputuskan, sehingga dapat meningkatkan kerja tim seta keefektifan tim.
e. Kredibilitas kebutuhan seorang karyawan dan kebutuhan organisasi.

3.3 Indikator Desain Kerja

Desain kerja yang baik menurut Hackman dan Oldham dalam Heizer dan Render yakni:[28]

1) Keragaman keahlian yakni penggunaan dalam ketentuan bakat dan potensi untuk menentaskan pekerjaanya oleh karyawan

[25] Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008).44
[26] Noor, Sunarto, and Sahedhy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2013).
[27] Sornarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amus, 2005).35
[28] J Heizer and B Render, *Operation Management*, 9th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Identitas pekerjaan yakni memperhatikan pekerjaannya sebagai satuan sebagai titik mula sampai akhir pekerjaannya.
3) Makna pekerjaan yakni menjelaskan bahwa profesi karir berpengaruh baik untuk institusi maupun publik.
4) Otonomi yakni memberikan independensi dan hak mengambil keputusan.
5) Umpan balik yakni menawarkan dan menjelaskan mengenai keterangan kinerja.

4. Efektivitas Kerja

4.1 Definisi Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif ialah tugas pekerjaan dapat memenuhi target secara tepat waktu sesuai dengan rencana sebelumnya. Sedangkan sutarto menyatakan, keadaan dalam aktivitas baik jasmani maupun rohani manusia sehingga tercapainya efek yang telah dikerjakannya merupakan definisi dari efektivitas kerja.[29] Efektivitas ialah ukuran yang menghitung atau memperkirakan target baik dari kuantitas, kualitas dan waktu. Semakin besar tercapainya target kerja, maka semakin efektif suatu pekerjaan tersebut.[30] Efektivitas dapat disimpulkan sebagai tolok ukur sejauh mana pencapaian dengan target (kualitas, kuantitas dan waktu). Sedangkan efektivitas kerja dapat disimpulkan seperti selesainya suatu aktivitas kerja yang sesuai target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya guna memperoleh maksud tertentu dengan berkaitan kelangsungan kehidupannya.

4.2 Manfaat Efektivitas Kerja

Tercapainya sasaran menentukan keberhasilan dari perusahaan dalam operasinya, serta menyangkut sasaran perusahaan itu sendiri, karyawan dan pihak eksternal perusahaan. Gie menyatakan bahwa

[29] Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 1998).
[30] Hidayat, *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 1986).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efektivitas memiliki manfaat yakni dapat memberikan pelayanan bagi orang lain maupun pada perusahaan, seperti halnya dengan organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyusun program organisasi yang bersangkutan.[31]

Sementara menurut Sarwoto, manfaat efektivitas kerja yaitu "berhasil guna atau efektif merupakan pelayanan yang baik corak dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi".[32] Dari kedua pendapat ahli tersebut secara garis besarnya efektivitas kerja mempunyai manfaat yaitu dapat memberikan pelayanan yang baik berupa kualitas dan model sesuai dengan keperluan dalam mencapai sasaran perusahaan.

4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Gibson dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, diantaranya adalah:[33]

a. Kemampuan

   Kemampuan dari karyawan baik pada dirinya berpa kemampuan secara teknis ataupun kemampuan secara umum, koordinasi membutuhkan kemampuan ini utamanya kemampuan pimpinan dalam hal mengarahkan karyawannya guna menggapai hal yang diinginkan.

b. Keahlian

   Keahlian dari seorang pimpinan dalam hal mengkoordinasikan suatu pekerjaan sangatlah penting, serta keahlian dalam hal yang bersifat teknis juga penting dimiliki pimpinan.

c. Pengetahuan

   Pengetahuan ialah suatu kemampuan yang didapatkan serta peningkatan diri dengan penelaahan keilmuan.

d. Sikap

---

[31] T.L. Gie, *Manajemen Dan Motivasi* (Jakarta: Balai Pustaka Aksara, 2000). 26
[32] Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005). 64
[33] Gibson, Ivancevich, and Donelly Jr, *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*, 5th ed. (Jakarta: Erlangga, 2007). 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sikap ialah karakter individu yang tergambar dari tindakan yang baik sehingga koordinasi bisa dilakukan dengan baik.

e. Motivasi

Motivasi ialah satu dukungan yang muncul dari dalam pribadi seorang individu guna melaksanakan suatu keinginan.

f. Stress

Stress ialah tekanan yang diakibatkan dari tekanan lingkungan ekternal seorang individu seperti tekanan atas pekerjaan yang dilakukan

4.4 Indikator Efektivitas Kerja

Capaian terhadap target yang telah direncanakan dan diukur sesuai dengan standar perusahaan yang dimiliki, mencermikan perusahaan tersebut telah memenuhi aspek efektivitas operasionalnya. Menurut Siagan, indikator yang mempengaruhi Efektivitas Kerja antara lain:[34]

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kurangnya kapabilitas diri pada manusia dalam segala aspeknya, maka keterbatasan tersebut mengakibatkan masih ketergantungannya atau bisa juga dengan kerja sama antar manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuainya opini dari Richard M. Steers yang mengemukakan bahwa dengan kerjasama merupakan kunci utama untuk tercapainya tujuan dalam keberhasilan organisasi. Penyesuaian pekerja dalam organisasi yang telah saling bekerjasama haruslah diperhatikan. Dengan proses penyesuaian hingga tanpa ada halangan, maka tujuan dari organisasi tersebut akan berhasil sesuai dengan targetnya.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja ialah tercapainya dari pencapaian kerja individu dalam melakukan tugas pekerjaanya secara baik dalam

[34] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi, keahlian, ketekunan maupun periode pekerjaannya.[35] Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa komunikasi, keahlian, ketekunan maupun periode pekerjaan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing karyawan maka, pekerjaan atau *job desc* yang diberikan dapat dilakukan dan dikerjakan dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

c. Kepuasan kerja

Fase kebahagiaan seseorang atas peran kerja atau pekerjaan dalam organisasi berbeda-beda. Rasa puas pribadi karyawan akan merasakan puas jika upah atau insentif yang setimpal dengan pekerjaanya.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama	Judul	Alat Ukur	Hasil
1	Purwandito Pujoraharjo, Zunaidah Dan Yuliansyah M. Diah	Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoesin Palembang)	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Desain kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP DR Mohammad Hoesin Palembang
2	Nurul Fidiyah, Nawazirul	Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja	Kuantitatif (Regresi Linier	Desain kerja berpengaruh signifikan terhadap

[35] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001). 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Nama	Judul	Alat Ukur	Hasil
	Lubis, dan Reni Shinta Dewi	Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang	Sederhana, Regresi Linier berganda, analisis Path dan Sobel Tes)	kinerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.
4	Supriadi dan Aris Indriyanti	Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
5	Ester Manik	Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif (Analisis Path)	Desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kota Bandung
6.	Welinus Halawa	Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Nama	Judul	Alat Ukur	Hasil
		Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan		pada PT. Jefrindo Consultant Medan
7.	Rofiana Fattahanifa	Pengaruh Stress Kerja, Kepribadian, Budaya Organisasi, *Job Design*, Dan *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	*Job design* berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta
8.	Nelson	Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung	Kuantitatif (Regresi Linier Sederhana)	Efektivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung
9.	Hernawati	Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda	Efektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Nama	Judul	Alat Ukur	Hasil
		Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang		Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibuat guna untuk mempermudah pemahaman dalam melakukan analisis. Variabel dependen dengan variabel independen penelitian menjeleskan secara teoritis dalam kerangka konseptual.

1. Pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan

   Penjelasan desain kerja dalam pengaturan pekerjaan, *job desc*, dan tanggung jawab seseorang karyawan sehingga menjadikan karyawan produktif sesuai dengan kemampuan atau bidangnya. Desain kerja merupakan suatu penentuan dan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya. Ketika desain kerja tersebut dibuat, maka perusahaan akan memetakan tiap-tiap karyawannya supaya menggapai tujuan yang diharapkan. Penelitian Rofiana Fattahanifa yang melakukan penelitian mengenai desain kerja dengan hasil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.[36] Dalam penelitian tersebut menyatakan desain kerja semakin akurat maka menurunnya kinerja dari auditor.

2. Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan

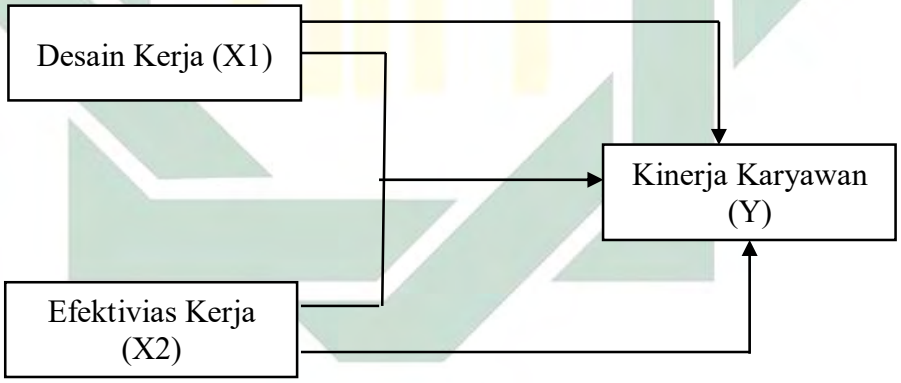
   Utilitas dalam sumber daya perusahaan dengan total yang direncanakan guna memproduksi barang atau jasa yang akan dilakukan merupakan definisi dari ekeftivitas kerja.[37] Dalam penelitian yang dilakukan Nelson tersebut membuktikan bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Semakin ditingkatkannya efektivitas kerja pegawai maka

[36] Rofiana Fattahanifa, "PENGARUH STRES KERJA, KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI, JOB DESIGN, DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA" 4 (2017): 9–15.
[37] Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan mendorong kualitas pelayanan yang dilakukan.[38] Dengan kata lain dari hasil penelitian nelson mengungkapkan apabila tingkat efektivitas semakin tinggi maka akan mendorong meningkatnya kualitas kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Welinus Halawa juga membuktikan bahwa efektivitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.[39] Penelitian tersebut membuktikan bahwa efektivitas berpengaruh terhadap kinerja dengan salah satu indikatornya berupa penerapan prosedur kerja memiliki nilai yang tinggi dalam efektivitas sehingga mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan, menurut Hernawati dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa efektivitas tidak berpengaruh pada kinerja.[40]

Berikut gambar dari kerangka konseptual dari penelitian ini antara desain kerja, efektivitas kerja dan kinerja karyawan yang sebagai bahan yang hendak ditelaah.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yaitu pernyataan sementara perihal kejadian atau situasi khusus yang akan timbul atau yang telah timbul. Berdasarkan dari kajian-kajian teori

[38] Nelson, "Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung."
[39] Welinus, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jefrindo Consultant Medan Skripsi Oleh : Welinus Halawa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan."
[40] Hernawati. 2017. *Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian TerhadapKinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.* Vol.1. No.1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam sub bab sebelumnya serta penelitian-penelitian terdahulu yang telah ditelaah, maka perumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_{1.0}$: Desain kerja tidak berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

   $H_{1.1}$: Desain kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

2. $H_{2.0}$: Efektivitas kerja tidak berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

   $H_{2.1}$: Efektivitas kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

3. $H_{3.0}$: Desain kerja serta efektivitas kerja secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

   $H_{3.1}$: Desain kerja serta efektivitas kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Model Kuantitatif ialah ragam pengkajian yang diterapkan di eksplorasi ini. Kuantitatif ialah cara yang dipergunakan guna memperoeh data yang sah, dimana ditujukan untuk menemukan, membuktikan serta mengembangkan suatu pengetahuan hingga pada masanya dapat berguna untuk dipahami, memecahkan masalah pada bidang tertentu.[41] Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Kausal ialah penelaan terkait hubungan sebab akibat diantara dua variabel maupun lebih. Lebih lanjut bahwa jenis kausal menerangkan perihal imbas ragam nilai satu variabel pada ragam variabel lainnya. Dalam penelitian tersebut, variabel bebas merupakan variabel penyebab sedangkan variabel terikat sebagai variabel imbas.[42]

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

1 Desember 2020 – 1 April 2021 ialah waktu pelaksanaan penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

PT. Semen Indonesia Persero Tbk.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Seluruh sasaran kajian ialah populasi. Disebut kajian populasi jika seorang peneliti menginginkan untuk meneliti semua unsur tanpa terkecuali berada disuatu wilayah penelitian.[43] Populasi yang dipakai yakni mencakup seluruh karyawan di PT. Semen Indonesia Persero Tbk yang berdasarkan dari *Key Performance Indicator* tahun 2019 yang mana berjumlah 1625 orang/ id.

---

[41] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011).
[42] Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009).
[43] Suharsimi and Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sampel

Sampel ialah obyek yang mewakili dari total yang ditelaah serta disebut penelitian sampel jika seorang peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.[44] Teknik pengambilan sampel ialah metode yang digunakan guna dalam memilih jumlah sampel yang sesuai dengan rumus sampel, sehingga dapat digunakan sebagai sumber data sebenarya tentunya tetap memperhatikan sifat serta penyebaran populasi sehingga memperoleh sampel yang dapat mewakili (representatif).[45] *Purposive sampling* ialah metode yang dipakai guna menentukan sampel. Dijelaskan oleh Sugiyono bahwa teknik *purposive* ialah cara yang dipakai untuk menentukan banyaknya sampel dengan penilaian tertentu.[46] Oleh karena itu telah menentukan kriteria khusus responden bagi penelitian ini, diantaranya:

1. Minimal sudah bekerja selama 5 tahun
2. Tingkatan eselon yang dimiliki yaitu berkisar antara eselon 3-5

Penggunaan rumus pada penelitian ini yakni rumus Slovin, karena rumus Slovin dapat menentukan jumlah sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data penelitian. Penggunaan rumus slovin ini bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kriteria responden serta disebabkan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan pengambilan sampel responden dilapangan.

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

[44] Maryono, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat" (2016).
[45] Margomo, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012).126

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = error

Dari rumus tersebut maka langkah selanjutnya menghitung data dan menjumlahkannya. Terdapat jumlah 94 sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$= \frac{1625}{1+1625\ x\ 0{,}1^2}$$

$$= 94{,}2$$

D. Variabel Penelitian

Variabel dependen serta independen ialah dua jenis variabel yang dipakai pada penelitian ini. Definisi terkait dengan variabel terikat ialah variabel yang muncul karena diakibatkan oleh variabel bebas.[47] Kinerja karyawan sebgai variabel dependen. Sedangkan untuk definisi variabel bebas ialah variabel yang menjadi pemicu variabel lain.[48] Desain kerja serta efektivitas kerja sebagai variabel independen.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah pengukuran pada variabel yang diteliti dan suatu penjelasan yang diberikan pada variabel dengan cara memberi penjelasan atau mengkhususkan kegiatan yang dibutuhkan.

[47] Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).
[48] Mikha A Widiyanto, *Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS Dalam Penelitian Pendidikan, Psikolog, & Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: PT Gramedia, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Desain kerja	Proses penetapan kegiatan-kegiatan serta penentuan tugas berguna sebagai pengawasan pengendalian pekerjaan.[49] (Hackman dan Oldham)	1. Keragaman keahlian 2. Identitas pekerjaan 3. Makna pekerjaan 4. Otonomi 5. Umpan balik (Hackman dan Oldham)	LIKERT
2.	Efektivitas Kerja	Efektivitas memiliki arti suatu keahlian untuk memilih sasaran yang tepat.[50] (Siswanto 2007).	1. Kemampuan menyesuaikan diri 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan kerja (Sondang P. Siagian)	LIKERT

[49] Heizer and Render, *Operation Management*.
[50] Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.	Kinerja	Capaian dari segi mutu dan jumlah pekerjaan yang teah dihasilkan oleh karyawan yang mana telah selaras dengan kewajiban serta beban yang diserahkan padanya.[51] (Mangkunegara)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu (Robert L. Mathis)	LIKERT

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujuan ini bertujuan sebagai uji menakar kebenaran dari suatu kuesioner. Menurut Sugiyono instrument yang sah megartikan sebagai alat pengukur yang dipakai saat memperoleh data tersebut valid.[52] Instrumen yang sah mengartikan bahwa bisa dijadikan sebagai pengukur.

2. Uji Reliabilitas

Penggunaan pengujian realibilitas ialah sebagai uji instrument pengukur suatu kuisioner sebagai parameter dari variabel atau konstruk.[53] Kehandalan kuesioner dapat dilihat dari konsistensi tanggapan responden dalam rentang waktu.

Cronbach Alpha dipakai sebagai pengujian reliabilitas. Adapun ukuran keandalan tiap indikator yang dapat diinterpretasikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Cronbach Alpha

Nilai Alpha	**Keterangan**
0,00-0,20	Kurang reliable
0,21-0,40	Agak reliable
0,42-0,60	Cukup reliable
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliable

[51] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
[52] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*.172
[53] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011). 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Data dan sumber data

Data utama serta pendukung ialah sumber data yang dipakai sebagai penunjang penelitian. Peneliti akan menghimpun data-data asli yang dipergunakan untuk menjawab penelitian secara khusus. Sementara kumpulan data pihak lain ialah sebagai data penunjang atau data sekunder. Kuesioner adalah data utama dari penelitian ini serta data berupa dokumen-dokumen instansi sebagai data sekunder.

H. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa cara dalam mengumpulkan informasi penelitian yaitu:

1. Observasi, ialah peninjauan yang tidak langsung maupun langsung terkait kinerja maupun kegiatan para karyawan yang menjadi bahan penelitian ini.
2. Kuesioner, merupakan teknik mengumpulkan informasi melalui tabel pertanyaan yang sebelumnya telah disiapkan yang kemudian didistribusikan ke responden. Yang mana nantinya para responden akan menetapkan sesuai dengan pilihan yang sudah disediakan pada tabel pertanyaan tersebut. Dalam setiap pertanyaan akan memiliki beberapa opsi jabawan. Skala likert dipakai sebagai opsi dalam setiap pertanyaan yang telah disediakan. Berikut interpretasi dari tiap opsi skala likert yang digunakan:

Tabel 3.3 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi Dokumentasi

   Pengumpulan dokumen sebagai studi dokumentasi, yang mana berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga dokumen tersebut berasal dari PT. Semen Indonesia Persero Tbk.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penggunaan pengujian ini bermaksud guna menilai didalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat dari dua-duanya terdistribusi normal ataukah non normal. Grafik normal P-Plot dapat dipakai guna melihat ditribusi dari variabel. Syarat dalam uji normalitas menggunakan P-Plot ialah apabila data menyebar pada sekeliling garis diagonal serta mneyelusuri sisi diagonal, maka model regresi tersebut dikatakan menepati syarat normalitas. Sedangkan apabila tidak menyelusuri atau menjauhi sisi diagonal, maka model tersebut dikatakan tidak menepati normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Penggunaaan pengujian multikolinearitas diharapkan guna mendeteksi indikasi keterkaitan di antara variabel bebas pada model regresi. Anggapan pengujian ini mengharuskan variabel independen terhindar dari indikasi multikolinearitas. Pengujian bisa dilakukan dengan: jikalau nilai VIF < 10 serta *tolerance* > 0.1 maka mengartikan tidak berlaku multikolinearitas atar variabel bebas dalam model regresi.[54]

c. Uji Autokorelasi

Penggunaan pengujian autokorelasi dimaksudkan guna menilai apakah terdapat keterkaitan antara residual dari suatu periode dengan periode lainnya. Regresi yang terbebas dari autokorelasi merupakan suatu model regresi yang baik. Deteksi autokorelasi yang digunakan berdasarkan pada nilai Durbin Watson (DW). Berikut adalah kriteria pengujian menggunakan Durbin Watson guna mendeteksi autokorelasi:

[54] Ibid. 160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4 Kriteria Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
0< d< dl	H0 ditolak
dl < d < du	Daerah keraguan/ tanpa keputusan
du < d < 4-du	H0 diterima
4-du < d < 4-dl	Daerah keraguan/tanpa keputusan
4-dl < d < 4	H0 ditolak

d. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ialah pengujian terhadap data yang mempunyai nilai signifikasi lebih rendah dari 0,05 yakni jika data mempunyai angka lebih kecil dari taraf signifikasi sehingga memiliki heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis yang dipakai guna menelaah sejauh apa efek desain kerja, efektivitas kerja pada kinerja karyawan. Persamaan analisis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

β1X1 = koefisien regresi desain kerja

β2X2 = koefisien regresi efektivitas kerja

ε = error

3. Uji T-Test

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan dengan maksud guna mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel penjelas secara tunggal dalam mejelaskan keberagaman varibel terikat. Kriteria terhadap pengujian sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Apabila sig < 0.05, serta *t-table* < t-hitung mengindikasikan Ha diterima sedangkan H0 ditolak
2) Apabila sig > 0.05, serta *t-table* > t-hitung mengindikasikan H0 diterima sementara Ha ditolak
3) derajat signifikan = 0,05
4) df adalah n-3

4. Uji F (Simultan)

Uji f dilangsungkan guna memastikan variabel bebas secara serentak dapat menginterpretasi variabel terikat dengan baik. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

a) Nilai f-*table* > f-hitung, sehingga H0 diterima.
b) Nilai f-*table* < f-hitung, sehingga H0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan guna melihat presentase ragam variabel terikat mampu dideskripsikan dengan ragam variabel bebas. Nilai R^2 terdapat di antara 0 dan 1, dengan kriteria berikut:

a) apabila R^2 mencapai 1, sehingga diartikan ragam variabel dependen mampu diterangkan oleh variabel bebas semakin besar.
b) apabila $R^2 = 0$, maka menujukkan bahwa variabel independen tidak mampu menerangkan variabel terikat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah Singkat Instansi

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, (selanjutnya disebut "SMGR") berdiri sejak 1957 di Gresik dengan identitas pertamanya yakni "NV Semen Gresik". Sebagai perusahaan BUMN, SMGR telah menjadi perusahaan yang terdaftar di BEI di tahun 1991 dengan identitas perusahaan BUMN pertama yang telah *go public*. Kemudian di tahun 1995 SMGR menyelengarakan konsolidasi dengan "PT. Semen Padang" dan " PT. Semen Tonasa", hasil dari terselenggranya konsolidasi tersebut kini dikenal dengan identitas "Semen Gresik Group".

Pada perkembangannya yang semula "PT Semen Gresik (Persero) Tbk" beralih bentuknya di tanggal 7 Januari 2013 menjadi "PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk". terdapat beberapa perusahaan yang berada dibawah naungan SMGR diantaranya yakni PT Semen Gresik, PT Semen Padang, PT Semen Tonasa, dan Thang Long Cement Company, hal tersebut dilakukan yang bertujuan guna *strategic holding company*.

Sebanyak 80,6% saham milik Holderfin B.V yang disetor di PT holcim Indonesia Tbk sudah diakuisisi oleh SMGR melalui anak perusahaanya yakni "PT Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB)" pada 31 Jnuari 2019. Terjadi transformasi nama dari "PT Holcim Indonesia Tbk" menjadi "PT Solusi Bangun Indonesia Tbk" di tanggal 11 Februari 2019 melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa.

Berpegang pada prinsip "Membangun Kekuatan Memajukan Indonesia, maka SMGR secara terus menerus melakukan peningakatan terhadap inovasi serta sinergi untuk menggapi keunggulan dalam mutu, memlihara kelangsungan serta keselarasan kinerja ekonomi, komitmen pada lingkungan dan dapat memberi manfaat sosial dalam seluruh aktifitas operasionalnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Profil Instansi

a. Nama Instansi

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk

b. Komposisi Pemegang Saham

Tabel 4.1 Komposisi Pemegang Saham

No	Pemegang Saham	Jumlah Saham	%
1.	Pemerintah RI	3.025.406.000	51,01
2.	Badan Usaha Asing	2.225.889.221	37,05
3.	Perorangan Asing	1.456.900	0,01
4.	Perorangan Indonesia	85.790.954	0,98
5.	Badan Usaha Domestik	592.976.695	10,95
	TOTAL	**5.931.520.000**	**100**

Sumber: PT. Semen Indonesia Persero Tbk

c. Tanggal Pendirian

Pada tahun 1957 di Gresik

d. Bidang Usaha

Produksi Semen

e. Alamat Kantor Pusat

- Alamat Kantor Pusat

South Quarter, Tower A, Lt.19-20 Jl. R.A. Kartini Kav.8 Cilandak Barat, Jakarta Selatan DKI Jakarta, 12430

Telepon : +62 21 5261174-5

Faksimili : +62 21 5261176

Website : https://semenindonesia.com/

Email : info@semenindonesia.com

3. Visi dan Misi Instansi

a. Visi Instansi

"Menjadi Perusahaan Penyedia Solusi Bahan Bangunan Terbesar di Regional."

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Misi Instansi

1) Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis.
2) Menerapkan standar terbaik untuk menjamin kualitas.
3) Fokus menciptakan perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan.
4) Memberikan nilai tambah terbaik untuk seluruh pemangku kepentingan.
5) Menjadikan sumber daya manusia sebagai pusat pengembangan perusahaan.

B. Penyajian Data Penelitian

1. Data Responden

1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	N	%
Perempuan	12	12.7
Laki-laki	82	87.2

Sumber: data diolah

Dari tabel 4.2 diatas ditujukkan jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 94 respoden dengan jumlah reponden perempuan sebanyak 12 orang atau sekitar 12,7%, sementara responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 82 orang atau 87,2%.

1.2 Usia Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	N	%
25-30	10	10.6383
31-36	16	17.02128
37-42	10	10.6383
43-48	36	38.29787
49-54	20	21.2766
55-60	2	2.12766

Sumber: data diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari data responden yang telah diolah oleh peneliti mengenai usia responden telah tersaji dalam tabel 4.3 diatas. Berdasarkan tabel tersebut jumlah responden terbanyak berkisar diusia 43-48 tahun dengan nilai presentase 38,29%.

1.3 Tingkat Eselon

Berdasarkan hasil respon dari sampel responden jumlah eselon terbanyak yang mengisi kuesioner penelitian ini yaitu terdapat pada responden dengan tingkat eselon 4, yang mana jumlah respondennya sebesar 47 orang dan presentasenya 50%. Berikut tabel dari tingkat eselon dari responden:

Tabel 4.4 Tingkat Eselon

Eselon	N	%
3	31	32.97872
4	47	50
5	16	17.02128

Sumber: data diolah

1.4 Lama Kerja

Tabel 4.5 Lama Kerja

Lama Kerja	N	%
5-10	17	18.08511
11-15	18	19.14894
16-20	0	0
21-25	30	31.91489
26-30	25	26.59574
31-35	4	4.255319

Sumber: data diolah

Dari tabel 4.5 diatas ditujukkan jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 94 respoden dengan jumlah responden yang mengisi angket tertinggi ialah dengan lama kerja kisaran 21 hingga 25 tahun. Responden yang memiliki lama kerja 21 tahun hingga 25 tahun sebanyak 30 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Item dari kuesioner dapat melewati pengujian validitas apabila telah memenuhi kriteria validitas itu sendiri. Adapun kriteria validitas yaitu:

1) Dinyatakan valid, jika nilai r hitung (+) atau r hitung > r tabel.
2) Dinyatakan tidak valid, jika r hitung (+) atau r hitung < r tabel.

Untuk mengetahui item-item dari kuesioner lolos dari uji validitas, maka peneliti menyebar angket kepada karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk dengan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 4.6 serta menetapkan nilai r tabel 0.2028 dan ketentuan df n-2 (94-2). Berikut ialah tabel dari hasil pengujian validitas item-item angket penelitian:

Tabel 4.6 Uji Validitas

Uraian	Butir pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1 (Desain Kerja)	X1.1	0.556	**0.2028**	Valid
	X1.2	0.695		Valid
	X1.3	0.746		Valid
	X1.4	0.653		Valid
	X1.5	0.607		Valid
	X1.6	0.588		Valid
	X1.7	0.620		Valid
	X1.8	0.651		Valid
	X1.9	0.596		Valid
	X1.10	0.560		Valid
	X1.11	0.629		Valid
	X1.12	0.782		Valid
	X1.13	0.773		Valid
	X1.14	0.800		Valid
	X1.15	0.692		Valid
	X1.16	0.654		Valid
X2 (Efektivitas Kerja)	X2.1	0.768	**0.2028**	Valid
	X2.2	0.823		Valid
	X2.3	0.752		Valid
	X2.4	0.821		Valid
	X2.5	0.775		Valid
	X2.6	0.608		Valid
	Y1	0.741	**0.2028**	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uraian	Butir pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y (Kinerja)	Y2	0.792		Valid
	Y3	0.827		Valid
	Y4	0.848		Valid
	Y5	0.836		Valid
	Y6	0.786		Valid
	Y7	0.851		Valid

Sumber: data diolah SPSS 25

Pada tabel diatas disajikan hasil item-item angket kepada 94 responden, yang mana hasilnya menunjukkan dari semua variabel penelitian dinyatakan valid atau sesuai dengan kriteria validitas (r hitung > r tabel). Variabel desain kerja (X1), efektivitas kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) disimpulkan layak dipakai karena mempunyai nilai r hitung > 0.2028, sehingga item kuesioner dapat dipakai guna analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Item kuesioner dapat dikatakan handal atau reliable jika respon yang diberikan oleh responden stabil dari waktu ke waktu. Nilai α diantara 0.61 s.d 0.80 dikatakan reliable, dan jika nilai α diantara 0.81- 1.00 dapat dikatakan sangat reliable. Berikut ini tabel dari masing-masing variabel penelitian:

Tabel 04.7 Reliabilitas Desain Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.914	16

Sumber: data diolah SPSS 25

Pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai α sebesar 0.914 yang artinya bahwa desain kerja sangat reliable sebab nilai α berada di antara 0.81 – 1.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8 Reliabilitas Efektivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.840	6

Sumber: data diolah SPSS 25

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai α sebesar 0.840 yang artinya bahwa efektivitas kerja sangat reliable sebab nilai α berada di antara 0.81 – 1.00.

Tabel 4.9 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	7

Sumber: data diolah SPSS 25

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai α sebesar 0.913 yang artinya bahwa kinerja karyawan sangat reliable sebab nilai α berada di antara 0.81 – 1.00.

3. Analisis Data

3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.72031532
Most Extream Difference	Absolute	.132
	Positive	.118
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp Sig. (2-tailed)		.000[c]
Exact Sig. (2-tailed)		.068
Point Probability		.000

Sumber: Data diolah SPSS 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *sig. (2-tailed) 0.068* dengan nilai *α 5% (0,05).* Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk uji normalitas memakai *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* telah berdistribusi normal dengan jumlah responden sebanyak 94 orang. Data sudah berdistribusi normal dengan pembuktian nilai α > 0,05 (0,068 > 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Variabel independen bisa dibilang terhindar dari asumsi multikolineritas jika nilai VIF < 10 serta *tolerance* > 0,1. Berikut adalah tabel hasil Uji Multikolinearitas:

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

			Collinearity Statistic
Model		Tolerance	VIF
1	Desain Kerja	.540	1.853
	Efektivitas Kerja	.540	1.853

Sumber: data diolah SPSS 25

Dapat dilihat dari tabel 4.11 bahwa masing-masing nilai *tolerance* dari variabel efektivitas kerja maupun desain kerja sebesar 0.540 atau *tolerance* > 0.1, serta nilai VIF masing-masing bernilai 1.853 atau VIF < 10. Dari kedua nilai VIF ataupun *tolerance* mengindikasikan bahwa variabel independen terhindar dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786[a]	.618	.610	1.739	1.936

Sumber: data diolah SPSS 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel uji autokorelasi diatas diketahui nilai Durbin-Watson = 1.936, kemudian nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel nilai α=0.05, dengan jumlah sampel 94 serta jumlah variabel bebas yaitu 2 variabel, maka diperoleh nilai dU = 1.7078. setelah diketahui nilai-nilainya maka hasil perbandingannya ialah: 1.7078 < 1.936 < 2.2922 (dU < d < 4-dU).

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.932	1.348		1.432	.155
	Desain Kerja	.099	.064	.217	1.548	.125
	Efektivitas Kerja	-.048	.026	-.259	-1.851	.067

Sumber: data diolah SPSS 25

Uji heterokedastisitas ialah pengujian yang mempunyai nilai α < 0.05 diartikan bahwa data tersebut berasumsi terkena gejala heteroskedastisitas, sementara data akan terhindar dari asumsi heteroskedastisitas bila α > 0.05. Berdasarkan tabel 4.13 bahwa nilai α dari variabel desain kerja maupun efektivitas kerja dikatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas sebab nilainya lebih besar dari 0,05. Variabel desain kerja memiliki nilai α sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05 (0,125 > 0,05), sedangkan variabel efektivitas kerja berniali α 0,067 atau 0,067 > 0,05.

3.2 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.965	2.118		2.816	0.006

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Desain Kerja	0.065	0.040	0.141	1.596	0.114
	Efektivitas	0.780	0.101	0.684	7.754	0.000

Sumber: data diolah SPSS 25

Bersumber pada tabel 4.14, maka diperoleh persamaan regresi yang terbentuk ialah :

Kinerja = 5.9685 (Y) + 0.065 (X1) + 0.780 (X2)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebgai berikut:

1) Nilai *constanta* yang diperoleh ialah 5.965, hak tersebut menunjukkan bahwa bila variabel X1 (desain kerja) serta X2 (efektivitas kerja) bernilai konstan, maka kinerja karyawan sebesar 5.965.
2) Koefisien variabel desain kerja mendapatkan nilai 0.065, yang artinya bahwa tiap ada perubahan pada variabel desain kerja sejumlah satu-satuan, maka dapat mempengaruhi Kinerja karyawan senilai 0.065.
3) Koefisien variabel efektivitas kerja mendapatkan nilai 0.780 yang artinya bahwa tiap ada perubahan dari variabel efektivitas kerja sejumlah satu-satuan, maka dapat mempengaruhi kineja karyawan senilai 0.780.

3.3 Uji T-Test

Bedasarkan tabel 4.14 dapat diamati persamaan regresi sekaligus koefisien variabel desain kerja serta efektivitas kerja. Untuk model Uji Parsial (T-Test) dapat ditafsirkan berikut ini:

1) Nilai *constant* sebesar 2.816 yang maksudnya ialah apabila tidak terdapat variabel desain kerja dan efektivitas kerja, maka kinerja karyawan sebesar 2.816.
2) Dapat dilihat nilai koefisien dari variabel desain kerja sebesar 1.596 yang mengartikan bahwa nilai T hitung < nilai T tabel (1.596 < 1.986) serta nilai sig. sebesar 0.114 (0.114 > 0.05),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

artinya variabel desain kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**$H_{1.0}$ diterima**)

3) Dapat dilihat nilai koefisien dari variabel efektivitas kerja sebesar 7.754 yang mengartikan bahwa nilai T hitung > nilai T tabel (7.754 > 1.986) serta nilai sig. sebesar 0.000 (0.000 < 0.05), yang artinya variabel efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**$H_{2.1}$ diterima**)

3.4 Uji F (Simultan)

Tabel 4.15 Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.321	2	222.661	73.618	.000[b]
	Residual	275.232	91	3.025		
	Total	720.553	93			

Sumber: data diolah SPSS 25

Dari tabel diatas didapatkan hasil dari perhitungan statistik bahwa nilai f hitung senilai 73.618 sementara untuk nilai f tabel sebesar 3.10 (73.618 > 3.10) dengan nilai Sig. senilai 0.000 (0.000 < 0.05) sehingga bisa dinyatakan bahwa desain kerja dan efektivitas kerja melalui pengujian simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk (**$H_{3.0}$ ditolak dan $H_{3.1}$ diterima**).

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786[a]	.618	.610	1.739	1.936

Sumber: data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diterpretasikan nilai R Square berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Nilai dari R = 0.786 menujukkan bahwa hubungan diantara desain kerja serta efektivitas kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu sebesar 78,6%.
2) Nilai R^2 (R Square) = 0.618 artinya 61,8% variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel desain kerja dan efektivitas kerja, sementara sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini senilai 38,2%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

A. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk

Hasil pengujian desain kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai koefisien sebesar 0.065 dengan arah positif. Nilai koefisien yang bertanda positif mempunyai makna keterkaitan antara desain kerja dengan kinerja karyawan ialah positif. Hasil uji t-test memperihatkan nilai signifikansi sebesar 0.114 > 0.05 memiliki makna tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis $H_{1.0}$ yang menyatakan tidak terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk diterima, sedangkan untuk hipotesis $H_{1.1}$ ditolak.

Desain pekerjaan sangat erat kaitannya dengan mengidentifikasikan kemampuan karyawan sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan bakat, spesialisasi dan interes yang dimilikinya. Handoko dalam Subekhi dan Jauhar mengemukakan, peran pemutusan dalam aktivitas kerja baik individu maupun kelompok dari karyawan organisasional merupakan definisi dari desain kerja.[55] Tujuannya adalah mengontrol pengendalian kerja untuk mencapai keperluan organisasi, peraturan atau kebijakan perusahaan dan teknologi.[56] Desain kerja dapat menentukan hubungan kerja antar karyawan dan hubungan antara manajer dengan karyawan.

Berdasarkan pengolahan statistik memperoleh hasil bahwa berpengaruh tidak signifikan. Dikutip dari hasil wawancara yang sudah dilaksankan terlebih dahulu, maka dapat dijadikan alasan terkait hasil penelitian ini yang membuktikan tidak adanya pengaruh antara desain kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dijelaskan bahwa kurangnya peran dari atasan terhadap *review* capaian kerja dari karyawannya. Sejalan dengan itu sesuai dengan pernyataan dalam angket penelitian terkait dengan pemberian koreksi dan masukan terhadap kualitas kerja. Desain kerja yang ada di PT. Semen

[55] Subekhi and Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 115
[56] Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indonesia Persero Tbk dalam implementasinya belum maksimal. Beberapa hal terkait dengan desain kerja telah diimplementasikan, namun masih belum maksimal. Sistem desain kerja yang diimplementasikan oleh PT. Semen Indonesia Persero Tbk berupa sistem pemetaan, *job profile* dan pemosisian karyawan. Sementara terkait dengan dasar dari desain kerja yang bertujuan sebagai alat monitoring antara atasan dan karyawan belum ada di PT. Semen Indonesia Persero Tbk. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara dengan narasumber lain disampaikan bahwa *review* atasan terkait capain kerja karyawan sangat rendah.[57] Sehingga dikatakan bahwa penyebab tidak berpengaruhnya desain kerja terhadap karyawan berasal dari rendahnya peran atasan terhadap *review* capaian kerja dari karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hal tersebut bermakna bahwa makin baik desain kerja yang dilihat dari indikator keragaman keahlian, identitas pekerjaan, makna pekerjaan, otonomi, dan umpan balik yang tidak diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketetapan waktu. Selain dari hasil wawancara, peneliti juga memiliki keterbatasan dalam pengambilan jumlah sampel. Keterbatasan penelitian ini disebabkan karena dari pihak karyawan yang juga memiliki kesibukan terkait dengan pekerjaannya, sehingga dikhawatirkan ketika mengisi kuesioner tidak akurat. Oleh karena itu alasan terkait keterbatasan peneliti ini juga dapat dijadikan sebagai faktor variabel desain kerja yang tidak signifikan, yang mana pengambilan sampel responden yang dilakukan oleh peneliti dianggap kurang mewakili jumlah populasi dari penelitian ini dan apabila dilihat dari hasil *Key Performance Indicator* di tahun 2019 yang memperlihatkan bahwa karyawan masih belum memenuhi standar taget KPI.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Muh Nur dkk yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara desain pekerjaan dengan kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi

[57] Wawancara dengan staff *Learning and Development* PT. Semen Indonesia Persero Tbk, tanggal 2 Maret 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Regional Sultra.[58] Nur menjelaskan bahwa baiknya desain pekerjaan yang dipersepsi dengan indikator keberagaman tugas, pengembangan kemampuan dan signifikansi tugas tidak diimbangi dengan pembaruan kinerja karyawan dengan indikator inisiatif, kapabilitas, komunikasi, kualitas kerja serta kecepatan kerja. Penelitian ini disokong juga oleh penelitian Agus Maulana yang menyebutkan tidak terdapat pengaruh antara desain pekerjaan dengan kinerja karyawan.[59] Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fidiyah dkk dengan hasil penelitian mengutarakan terdapat pengaruh yang signifikan antara desain kerja dengan kinerja karyawan melalui studi yang dilakukan pada karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.[60]

B. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk

Hasil pengujian efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai koefisien sebesar 0.780 dengan arah positif. Nilai koefisien yang bertanda positif mempunyai makna keterkaitan antara efektivitas kerja dengan kinerja karyawan ialah positif. Hasil uji t-test memperihatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 memiliki makna signifikan. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis $H_{2.1}$ yang menyatakan terdapat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk diterima, sedangkan untuk hipotesis $H_{2.0}$ ditolak.

Efektivitas ialah ukuran yang menghitung atau memperkirakan target baik dari kuantitas, kualitas dan waktu. Semakin besar tercapainya target kerja, maka semakin efektif suatu pekerjaan tersebut.[61] Efektivitas kerja dapat disimpulkan seperti selesainya suatu aktivitas kerja yang sesuai target waktu yang telah

---

[58] Muh. Nur et al., "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAO KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL SULTRA," *SEIKO : Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020): 1.
[59] AGUS MAULANA, "Pengaruh Struktur Tugas Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Di Tembilahan," *Jurnal Analisis Manajemen* 1, no. 1 (2015): 25–36.
[60] Fidiyah, Lubis, and Dewi, "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Nyonya Meneer Semarang."
[61] Hidayat, *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditetapkan sebelumnya guna memperoleh maksud tertentu dengan berkaitan kelangsungan kehidupannya. Efektivitas memiliki manfaat yakni dapat memberikan pelayanan bagi orang lain maupun pada perusahaan, sama halnya seperti organisasi yang mempunyai kewajiban utama serta tanggung jawab membentuk program organisasi yang bersangkutan.[62]

Berdasakan pengolahan statistik memperoleh hasil bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan. Dikutip dari hasil wawancara yang sudah dilakukan terlebih dahulu, maka dapat dijadikan alasan terkait hasil penelitian ini yang membuktikan adanya pengaruh antara efektivitas kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil wawancara dinyatakan bahwa dengan adanya SOP perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih terukur dan terstruktur dengan baik.[63] Pernyataan wawancara tersebut membuktikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan. Prosedur kerja yang telah diterapkan oleh karyawan menjadikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut menjadi terstruktur dengan baik, yang mana berimbas pada pencapaian target kerja yang maksimal. Semakin baik tingkat efektivitas kerja yang dilakukan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dari beberapa butir pernyataan angket penelitian sejalan dengan salah satu hasil wawancara yang memperkuat hasil statistik pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Butir pernyataan tersebut terkait dengan penerapan prosedur dalam bekerja. Didasarkan atas hasil respon pada angket penelitian dari karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk dapat dilihat bahwa tanggapan terkait dengan efektivitas kerja memiliki rata-rata yang sangat baik. Mulai dari kedisiplinan dalam bekerja, penerapan SOP dalam setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tiap karyawan hingga tanggapan mengenai minat yang dimiliki oleh karyawan terhadap bidang pekerjaan yang digeluti.

Selain dilihat dari hasil wawancara dan juga hasil angket penelitian, dari data responden juga dapat dijadikan sebagai pendukung hasil penelitian ini yang

[62] Gie, *Manajemen Dan Motivasi*. 26
[63] Wawancara dengan staff *Learning and Development* PT. Semen Indonesia Persero Tbk, tanggal 2 Maret 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Data responden yang dimaksudkan ialah mengenai usia karyawan dan lama kerja. Dari hasil data responden menunjukkan bahwa usia dari karyawan berkisar antara 25 hingga 60 tahun, dengan jumlah terbanyak diantara usia 30 hingga 54 tahun. Usia dari responden merupakan usia produktif kerja. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja.[64] Apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sementara pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Selanjutnya mengenai lama kerja, yang mana peneliti mengambil kriteria responden dengan lama kerja minimal 5 tahun. Dari hasil data responden menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 25 tahun. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.[65] Dari kedua data responden terkait usia dan lama kerja maka dapat juga dijadikan pendukung dari hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Nelson yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efektivitas pekerjaan dengan kinerja karyawan pada Kantor Badan penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung.[66] Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Welinus Halawa juga memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh dari efektivitas terhadap kinerja

---

[64] Muhammad Yasin and Joko Priyono, "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tangungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)," *Ekonomi & Bisnis* 1 (2016): 95–120.

[65] A. Nur Ainal Karima, Idayanti, and Fauziah Umar, "Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar" (2017).

[66] Nelson, "Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung."

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dengan studi pada PDAM Cabang Solok Selatan.[67] Dari hasil penelitian ini, maka bisa ditarik simpulan bahwasannya salah satu ukuran yang dapat dijadikan patokan untuk mengukur kinerja ialah melalui efektivitas kerja. Oleh karena itu maka penelitian ini dapat dikatakan sesuai dengan teori yang ada.

C. Pengaruh Desain Kerja dan Efektivitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk

Hasil pengujian uji simultan (Uji f) yang telah dilakukan dengan variabel independen yaitu desain kerja dan efektivitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dilihat bahwa secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan. Nilai signifikansi dari hasil perhitungan statistik 0.000 (0.000 < 0.05) serta untuk nilai f hitung senilai 73.618 sementara untuk nilai f tabel sebesar 3.10 (73.618 > 3.10). Sehingga bisa dinyatakan bahwa desain kerja dan efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk yang artinya hipotesis $H_{3.0}$ ditolak sedangkan $H_{3.1}$ diterima.

Berdasarkan pengolahan statistik memperoleh hasil bahwa secara simultan desain kerja dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Atas hasil pengolahan data tersebut didukung oleh argumentasi dari wawancara yang telah dlakukan. Wawancara yang telah dilakukan sebelumnya memperoleh beberapa alasan untuk memperkuat hasil statistik terkait hasil yang membuktikan adanya pengaruh secara simultan antara desain kerja serta efektivitas kerja. Ketika kedua variabel tersebut diukur secara bersamaan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh. Dengan dugaan yang didapat dari wawancara bahwa faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja yaitu efekivitas kerja. Dalam salah satu hasil wawancara diketahui bahwa yang termasuk dalam indikator efektivitas kerja yaitu dinyatakan bahwa dengan adanya SOP perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih

[67] Welinus, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jefrindo Consultant Medan Skripsi Oleh : Welinus Halawa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan."

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terukur dan terstruktur dengan baik.[68] Pernyataan wawancara tersebut membuktikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan. Faktor minat pada bidang kerja, penerapan prosedur dalam bekerja, keterampilan dan keahlian yang dapat digunakan untuk mencapai pengambilan keputusan terbaik pada suatu masalah, dari indikator tersebut merupakan indikator-indikator dari efektivitas kerja yang kemungkinan memiliki peran penting ketika indikator dari masing-masing variabel desain kerja dan efektivitas kerja diuji secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara simultan, variabel efektivitas kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan untuk desain kerja menjadi variabel yang rendah sebab dalam implementasinya belum maksimal. Ketika kedua variabel tersebut disatukan hasilnya menjadi berpengaruh, sehingga dapat dikatakan bahwa kemauan dari karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dominan. Berdasarkan hasil tersebut maka kesimpulannya ialah ketika desain kerja dan efektivitas kerja diuji bersamaan terhadap kinerja karyawan, maka yang memiliki pengaruh besar ialah efektivitas kerja. Selain itu kemampuan dari variabel bebas dalam menafsirkan variabel terikat yaitu sebesar 61,8%, sementara untuk sisanya dapat ditafsirkan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan hasil tersebut, maka menafsirkan bahwa faktor desain kerja serta efektivitas kerja secara simultan mempunyai peran penting pada peningkatan kinerja karyawan.

[68] Wawancara dengan staff *Learning and Development* PT. Semen Indonesia Persero Tbk, tanggal 2 Maret 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersumber dari data yang didapat serta hasil uji statistik data yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Desain kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.
2. Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.
3. Desain kerja dan efektivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero Tbk.

B. Saran

Beradasarkan simpulan diatas, diperoleh beberapa saran yang bisa diberikan yang memiliki keterkaitan dengan analisis serta pembahasan pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Akademisi

   Untuk dapat menambah informasi atau bahan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk lebih spesifik lagi dalam melakukan riset serta lebih menambah variabel-variabel lain serta peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian sehingga dapat mereprenstasikan populasi, agar hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang maksimal dan lebih akurat.

3. Bagi Perusahaan

   Bagi PT. Semen Indonesia Persero Tbk harus terus untuk mengupayakan peningkatan terhadap kinerja karyawan melalui perbaikan dalam hal penerapan sistem desain kerja maupun efektivitas kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yakni bisa dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam program pendidikan ataupun pelatihan yang dapat menunjang keterampilan kerja individu. Penerapan desain kerja harus lebih baik, dimungkinkan juga untuk memperbarui sistem desain kerja, sehingga bisa mengembangkan kinerja karyawan menjadi bertambah baik. Sedangkan untuk efektivitas kerja harus dipertahankan sistemnya atau bisa lebih ditingkatkan lagi. Evaluasi-evaluasi perlu untuk dilakukan, baik dari SDM perusahaan ataupun dari penunjang kegiatan operasional SDM itu sendiri. Tujuan dari pembaharuan efektivitas kerja maupun desain kerja serta evaluasi ialah untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. *Handbook of Human Resource Management*. II th. United Kingdom: Kogan Page, 2009.

Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media, 2010.

Fattahanifa, Rofiana. "PENGARUH STRES KERJA, KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI, JOB DESIGN, DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA" 4 (2017): 9–15.

Fidiyah, N., N. Lubis, and R. Dewi. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Nyonya Meneer Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (2015): 287–297.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Gibson, Ivancevich, and Donelly Jr. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. 5th ed. Jakarta: Erlangga, 2007.

Gie, T.L. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka Aksara, 2000.

Greenberg, Jerald, and Robert A Baron. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1997.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Heizer, J, and B Render. *Operation Management*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Hernawati. "Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang" (2017).

Hidayat. *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 1986.

Husein, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. 11th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

———. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Ivancevich, J.M. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill, 1995.

Karima, A. Nur Ainal, Idayanti, and Fauziah Umar. "Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar" (2017).

Kreitner, R, and A Kinicki. *Perilaku Organisasi*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2014.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Margomo. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Maryono. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat" (2016).

Mathis, Robert L., and Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis, Manajemen, Keuangan Dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

MAULANA, AGUS. "Pengaruh Struktur Tugas Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Di Tembilahan." *Jurnal Analisis Manajemen* 1, no. 1 (2015): 25–36.

Moeheriono. *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis Dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga, 2008.

Nelson. "Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung." *Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 5 (2020): 29–36.

Nelson, Debra L., and James Campbell Quick. *Organization Behavior*. USA : South-Western: The Thomson Corporation, 2012.

Noor, Sunarto, and Sahedhy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2013.

Nur, Muh., Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, and Andi Runis Makkulau. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAO KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL SULTRA." *SEIKO : Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020): 1.

Pujoraharjo, Purwandito, Zunaidah, and Yuliansyah M.Diah. "Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoesin Palembang)." *Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 13 (2015): 507–524.

Rachmawati, Ike Kusdiyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.

Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia, 2001.

Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2005.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Sornarto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus, 2005.

Subekhi, and Juhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pustaka, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Suharsimi, and Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Supriadi, and Aris Indriyanti. "PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU." *Prima Ekonomika* 11, no. 1 (2020): 1–9.

Sutarto. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 1998.

Ulber, Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.

Welinus, Halawa. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jefrindo Consultant Medan Skripsi Oleh : Welinus Halawa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan" (2019).

Widiyanto, Mikha A. *Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS Dalam Penelitian Pendidikan, Psikolog, & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia, 2013.

Yasin, Muhammad, and Joko Priyono. "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tangungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)." *Ekonomi & Bisnis* 1 (2016): 95–120.

Yulianti, Asnafiah. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai" (2016): 1–12.

Zulfikar. *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id