

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Sekar Ayu Ningtiyas, Badia Perizade, Wita Farla

Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi

tiyassekar@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job descriptions on the performance of PT Satria Sriwijaya Sejahtera security guards. This study used quantitative methods with a questionnaire as a research instrument. The population in this study amounted to 35 people with 35 respondents. The sampling technique used is the census technique or total sampling. The data analysis technique used is simple linear regression. The findings of this research showed that there was a positive and significant effect between job descriptions on the performance of PT Satria Sriwijaya Sejahtera security guards. From the aspects that have been researched, it is better for the management of PT Satria Sriwijaya Sejahtera to explain more about SOPs and job descriptions of security guards to members of their security guards and pay more attention to aspects that can affect the performance of security guards so that the performance of security guards can increase.

Keywords : *job description, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan responden sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling total. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Dari aspek-aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen perusahaan PT Satria Sriwijaya Sejahtera untuk lebih menjelaskan lagi mengenai SOP dan deskripsi pekerjaan satpam kepada anggota satpamnya serta lebih memperhatikan lagi aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja satpam sehingga kinerja satpam dapat meningkat.

Kata kunci : *deskripsi pekerjaan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi berarti bahwa setiap organisasi harus memiliki karyawan yang terampil dan produktif dalam mengelola organisasi. Organisasi adalah suatu tempat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini memegang peranan yang penting

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

di dalam berbagai bidang karena merupakan faktor penting dalam menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi (Elan & Kurniawan, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuannya (Hanum & Manurung, 2020).

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan informasi spesifik yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan mengambil keputusan terkait kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja organisasi (Wello et al., 2019).

Analisis pekerjaan adalah cara sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisis persyaratan dan personel yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan sehingga personel yang dipilih dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Zulfikar & Mohan, 2020). Dengan adanya analisis pekerjaan, organisasi dapat menentukan karakteristik apa yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum menduduki suatu pekerjaan tertentu, hasilnya berupa spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Spesifikasi pekerjaan berisi tentang siapa yang melakukan pekerjaan dan persyaratan apa yang dibutuhkan, terutama yang berkaitan dengan keterampilan individu sedangkan deskripsi pekerjaan memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab karyawan (Anggraini et al., 2020).

Analisis pekerjaan mengungkapkan beban kerja para pemimpin dan anggota. Dengan memahami analisis pekerjaan, karyawan diharapkan dapat mencapai kinerja yang sangat baik. Jika karyawan dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan, mereka dapat mencapai kinerja dan fungsi yang baik secara efisien dan efektif (Anggraini et al., 2020).

Karyawan yang mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Menurut Mondy & Martocchio (2016) deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan (*job description*) yang diterimanya. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak beres (Rahmawati et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Satria Sriwijaya Sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan *Outsourcing* yang bergerak dalam bidang Jasa Pengamanan dan berpusat

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

di Kota Palembang Sumatera Selatan, yang memperkerjakan personil satpam dengan sistem kontrak kerja. PT Satria Sriwijaya Sejahtera memiliki 35 orang anggota satpam yang sudah memiliki Sertifikat dan Kartu Tanda Anggota (KTA) sebagai seorang satpam yang ditempuh dengan mengikuti Diksar Satpam. Adapun deskripsi pekerjaan (*job description*) satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera sebagai berikut.

Tabel 1 Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera Tahun 2021

Nama	Unit	Kerja	Satpam
:			
Tugas Pokok		Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.	
:			
Tugas dan tanggung jawab		1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan. 2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan perusahaan. 3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan. 4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area perusahaan. 5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi. 6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapih serta menjaga penampilan/sikap tampang tetap rapih. 7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar. 8. Tugas dan tanggung jawab : Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya. 9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan. 10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan. 11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan. 12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan. 13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu	

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Nama	Unit	Kerja	Satpam
:			
			tertutup dan anggota satpam harus stand-by ditempat.
			14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan dan pimpinan perusahaan.

Sumber : PT Satria Sriwijaya Sejahtera

PT Satria Sriwijaya Sejahtera memberikan jasa pengamanan pada 8 perusahaan (8 lokasi kerja) antara lain, yaitu : Showroom Hyundai, Showroom Wuling, Kebun Bunga Residence, Perumahan Kebun Sirih, PT Sukanda Djaya, PT Sukses Mustika Abadi, Royal Poligon, serta Villa Malibu Residence. Dalam pelaksanaan tugas anggota Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera berpedoman pada deskripsi pekerjaan (*job description*) sesuai dengan tugasnya pada lokasi kerja. Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses dan hasil *performance* atau prestasi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Elan & Kurniawan, 2016).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa penilaian kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera dilakukan oleh supervisor PT Satria Sriwijaya Sejahtera bukan supervisor dari perusahaan rekanan PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

Tabel 2 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 1 Periode Januari-Juni 2021 PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)			Laporan Hasil Audit	Ket
Nama	Unit	Satpam		
Kerja				
Tugas Pokok		Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.		
Tugas dan tanggung jawab		1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan. 2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan	Satpam tidak melakukan pengaturan parkir kendaraan bermotor.	Tidak dilaksanakan Dilaksanakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)			Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Kerja	Unit	Satpam		
		perusahaan		
		3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.		Dilaksanakan
		4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area perusahaan.		Dilaksanakan
		5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi.		Dilaksanakan
		6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapi serta menjaga sikap tampang /penampilan tetap rapi.	1. Pos jaga satpam kotor. 2. Penampilan satpam kurang rapi.	Tidak dilaksanakan
		7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar.		Dilaksanakan
		8. Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya.		Dilaksanakan
		9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
		10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan.		Dilaksanakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)			Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Kerja	Unit	Satpam		
		11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan.		Dilaksanakan
		12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan.		Dilaksanakan
		13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu tertutup dan anggota satpam harus <i>stand-by</i> ditempat.	Satpam sering tidak menutup pintu pagar/gerbang perusahaan.	Tidak Dilaksanakan
		14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan dan pimpinan perusahaan.	1. Satpam kurang disiplin dalam melaksanakan protokol kesehatan Covid-19 kepada karyawan/tamu. 2. Satpam jarang melaksanakan 3S (senyum, sapa, salam) kepada karyawan, tamu, dan pimpinan perusahaan.	Tidak Dilaksanakan

Sumber : PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Tabel 3 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 2 Periode Juli-Desember 2021 PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)				
Nama Kerja	Unit	Satpam	Laporan Hasil Audit	Ket
Tugas Pokok		Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.		
Tugas dan tanggung jawab		1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
		2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
		3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.	Satpam jarang melakukan pemeriksaan karyawan/tamu yang akan masuk dan keluar perusahaan.	Tidak dilaksanakan
		4. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.		Dilaksanakan
		5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi.		Dilaksanakan
		6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapi serta menjaga sikap tampang /penampilan tetap rapi.	penampilan satpam kurang rapi.	Tidak dilaksanakan
		7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau		Dilaksanakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)				
Nama Kerja	Unit	Satpam	Laporan Hasil Audit	Ket
		keluar.		
		8. Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya.	Satpam kurang teliti dalam memeriksa muatan mobil bak terbuka /tertutup dan mobil truk.	Tidak dilaksanakan
		9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan	Satpam jarang melakukan patroli sesuai waktu yang sudah ditentukan.	Tidak dilaksanakan
		10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan.		Dilaksanakan
		11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan.		Dilaksanakan
		12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan.		Dilaksanakan
		13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu tertutup dan anggota satpam harus <i>stand-by</i> ditempat.	Satpam jarang <i>stand-by</i> di pos satpam.	Tidak dilaksanakan.
		14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan		Dilaksanakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)			Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Kerja	Unit	Satpam		
dan pimpinan perusahaan.				

Sumber: PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 data laporan audit kinerja satpam semester 1 periode Januari-Juni 2021 dan data laporan audit kinerja satpam semester 2 periode Juli-Desember 2021 yang dilakukan oleh supervisor PT Satria Sriwijaya Sejahtera terhadap satpam yang dipekerjakan pada perusahaan lain kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti hal ini terjadi karena ada beberapa anggota satpam yang kurang memahami *SOP (Standart Operational Proccedure)* dan deskripsi pekerjaan (*job description*) masing - masing yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, menurut Robbins (2016) salah satu indikator dalam melakukan penilaian kinerja adalah ketepatan waktu dimana ketepatan waktu meliputi ketepatan waktu bekerja. Adapun absensi satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera sebagai berikut.

Tabel 4 Absensi Satpam Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Satpam	Jam kerja	Jumlah Tidak Hadir	Persentase (%)	Terlambat	Persentase (%)
Januari	35	8 jam	3	9	5	14
Februari	35	8 jam	5	14	7	20
Maret	35	8 jam	8	23	9	26
April	35	8 jam	4	11	8	23
Mei	35	8jam	6	17	10	29
Juni	35	8jam	7	20	8	23
Juli	35	8jam	5	14	4	11
Agustus	35	8jam	3	9	6	17
September	35	8jam	6	17	7	20
Oktober	35	8jam	4	11	11	31
November	35	8jam	2	6	5	14
Desember	35	8jam	2	6	9	26

Sumber: PT. Satria Sriwijaya Sejahtera, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui tingkat ketidakhadiran satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera pada bulan Januari 2021 sampai Desember 2021 dengan jumlah satpam sebanyak 35 orang. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran satpam mengalami perubahan dari waktu ke waktu dengan jumlah terbanyak pada bulan Maret 2021 dengan persentase sebesar 23% sedangkan pada bulan Oktober 2021 dengan jumlah tingkat keterlambatan sebesar 31%.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Menurut (Elan & Kurniawan, 2016) terkait pengaruh deskripsi pekerjaan (*job description*) terhadap kinerja karyawan pada satpam, deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan hasil survey dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan (*job description*) maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur sehingga langkah - langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang. Menurut penelitian (Pitaloka & Mulyatini, 2019) yang dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Ciamis bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik deskripsi pekerjaan (*job description*) pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Komara & Anisah, 2016) deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Dalam penelitian ini deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel deskripsi pekerjaan semakin meningkat maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja di PT Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru.

Dengan demikian masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera”.

Landasan Teori

Deskripsi Pekerjaan

Menurut Mathis & Jackson (2016) deskripsi pekerjaan (*job description*) menjelaskan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya. Menurut Dessler (2016) bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan.

Indikator Deskripsi Pekerjaan

Menurut Mathis & Jackson (2016), menyebutkan indikator deskripsi pekerjaan sebagai berikut :

1. Tugas
2. Kemampuan
3. Kerjasama

Kinerja Satpam

Kinerja berasal dari istilah “*job performance*”. Artinya prestasi kerja atau hasil yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2016) kinerja adalah hasil dari suatu individu dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi *Human Performance* yang terdiri atas faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) Guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh satpam yang berada di PT Satria Sriwijaya Sejahtera yaitu sebanyak 35 orang Satpam yang dipekerjakan pada 8 lokasi kerja rekanan PT Satria Sriwijaya Sejahtera dan keseluruhan anggota satpam tersebut telah ditempatkan pada lokasi kerja, jadi tidak ada satpam yang tidak dipekerjakan, lokasi kerja seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Jumlah Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera Per Lokasi Kerja

Lokasi Kerja	Jumlah Satpam
Showroom Nissan	3
Showroom Wuling	3
Kebun Bunga Residence	3
Perumahan Kebun Sirih	3
PT. Sukanda Djaya	9
PT. Sukses Mustika Abadi	8
Royal Poligon	3
Villa Malibu Residence	3
Total	35

Sumber: PT.Satria Sriwijaya Sejahtera, 2021

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Sampel

Menurut Sugiyono (2020a) sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi. Peneliti dapat menggunakan teknik sensus atau sampling total, yang dimana sampling total ini merupakan teknik pengambilan sampel seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah populasi di bawah 100 orang.

Metode Analisa

Metode Analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah : (1) teknik analisis data : uji instrumen, uji validitas dan uji reliabilitas. (2) Uji Statistik: Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. (3) pengujian Hipotesis: Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*, dengan membandingkan nilai *r*-hitung (*Pearson Corralation*) yang ditemukan dengan nilai *r*-tabel pada taraf signifikan 5% ($df=n-2 = 35-2 = 33$). Jika nilai *r*-hitung lebih besar dari nilai *r*-tabel, maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Sugiyono, 2020).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel Deskripsi Pekerjaan (X) dan kuesioner kinerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Deskripsi Pekerjaan (X)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,752	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-2	0,673	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-3	0,769	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-4	0,799	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-5	0,762	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-6	0,770	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-7	0,841	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-8	0,751	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-9	0,682	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber: Data primer di olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *r*-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel deskripsi pekerjaan lebih besar dari pada *r*-tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Satpam (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,802	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-2	0,688	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-3	0,677	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-4	0,711	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-5	0,569	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-6	0,756	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-7	0,601	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-8	0,673	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-9	0,773	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-10	0,684	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-11	0,673	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pernyataan ke-12	0,595	0,2826	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber: Data primer di olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kinerja satpam lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Realibilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut (Sekaran & Bougie, 2019). Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini adalah apabila nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 maka alat pengukur atau kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel). Namun apabila nilai koefisien alpha kurang dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (Ghozali, 2016).

Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Deskripsi Pekerjaan	35	9	0,906	Reliabel
Kinerja Satpam	35	12	0,896	Reliabel

Sumber: Data di olah dari SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 8, nilai cronbach's alpha dari variabel deskripsi pekerjaan dan kinerja satpam berada diatas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (Deskripsi Pekerjaan) terhadap variabel terikat (Kinerja Satpam).

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,685	4,203	
	Deskripsi Pekerjaan	0,888	0,149	0,719

a. Dependen Variabel : Kinerja Satpam

Sumber : Data di olah dari SPSS, 2022

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,685 + 0,888X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana dapat diartikan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 8,685

Nilai konstanta (a) adalah sebesar 8,685 yang artinya nilai dari variabel kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera adalah sebesar 8,685 tanpa dipengaruhi oleh variabel manapun.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,888

Deskripsi pekerjaan pada persamaan di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,888 yang berarti bahwa peningkatan deskripsi pekerjaan sebesar 1 (satu) satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera sebesar 0,888. Angka koefisien regresi tersebut menunjukkan arah positif.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun interpretasi korelasi yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 10 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2020)

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam di PT Satria Sriwijaya Sejahtera yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,719 ^a	0,518	0,503	5,53166

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Pekerjaan

Sumber: Data di olah dari SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa hasil korelasi (r) dari penelitian ini sebesar 0,719 yang berarti korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Artinya jika deskripsi pekerjaan dilaksanakan dan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

Hasil analisis koefisien determinasi (R²) dari penelitian ini sebesar 0,518 yang berarti kemampuan variabel terikat yaitu kinerja satpam memiliki keterikatan dalam menjelaskan variabel bebas yaitu deskripsi pekerjaan sebesar 51,8% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, sedangkan sisanya sebanyak 48,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi dan kemampuan (Elan & Kurniawan, 2016). Selain itu juga variabel lainnya dapat berupa gaya kepemimpinan, kompensasi dan jenjang karir (Syelviani, 2017).

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel (Y). Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dasar pengambilan keputusan dengan t_{tabel} :

- Apabila nilai statistik t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , maka dapat diartikan ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam.
- Apabila nilai statistik t_{hitung} lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} , maka dapat diartikan tidak ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam.

Untuk menentukan koefisieni signifikan didasarkan pengambilan keputusannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila probabilitas signifikan < 0,05: koefisien regresi signifikan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

2. Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$: koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji t

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Deskripsi Pekerjaan	5,950	1,692	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan memiliki t_{hitung} sebesar 5,950. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,692. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam.

Berdasarkan hasil Tabel 12 diperoleh bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, maka berdasarkan hasil uji signifikansi diketahui bahwa hipotesis dapat diterima yakni bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Satria Sriwijaya Sejahtera, disarankan pihak PT Satria Sriwijaya Sejahtera untuk lebih menjelaskan lagi mengenai SOP dan deskripsi pekerjaan satpam kepada anggota satpamnya serta bagi anggota satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera diharapkan untuk lebih memahami lagi mengenai SOP dan deskripsi pekerjaan satpam itu sendiri. Dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan terhadap deskripsi pekerjaan yang jelas dan terarah akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas penelitian ini dengan menggunakan teori ataupun variabel dan indikator yang lain seperti motivasi, disiplin, komitmen yang diharapkan variabel-variabel tersebut dapat menentukan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, R. I., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*,

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

14(1), 25–31.

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Rahay (ed.); 10th ed.). Indeks, Jakarta.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(01), 100–106.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanum, S., & Manurung, H. P. (2020). Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Sebrangan Estate, Kabupaten Asahan. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Komara, A. H., & Anisah, T. D. (2016). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru*. 515–530.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira) (ed.); ketiga). Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R.W., Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Title.
- Pitaloka, K., & Mulyatini, N. (2019). "Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)" (Vol. 1).
- Rahmawati, K., Sri, H., Se, W., & Fathoni, A. (2020). *The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress On Employee Perfomance Impact On Work Satisfication*.
- Rivai, V. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 200 - 217 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2382

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (pp. 126–144).
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra* (Vol. 4, Issue 2).
- Zulfikar, & Mohan, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Journal.Unigha JRR*, 2(3), 113–125.