

Jurnal Eco UNITA



Vol. I, No. 1, Agustus 2013

ISSN : 2337-6503

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Puskesmas Matiti (*Rosalinda S. Sitompul*)

Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Utara (*Bangkit Silaban*)

Analisis Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba Samosir (*Leonard R. Sinaga*)

Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Danamon Solusi Modal Balige (*David Yanto Daniel Mahulae*)

Analisis Pelaksanaan Job Description Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 1 Balige (*Hollan Purba*)

Analisis Pengaruh Etika Profesi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir (*Delviana RW Sihombing*)

Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan Pada Plasa PT. Telkom Balige (*Joan Berlin Damanik*)

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Debitur Pada PT. Bank Sumut Cabang (*Delviana RW Sihombing*)

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan Guru Pada SMK Swasta PGRI Kabupaten Toba Samosir (*Nurlinawati Simanjuntak*).

Pengaruh Fasilitas Internet Terhadap Semangat Belajar Siswa SMK Negeri 1 Balige (*Meslin Silalahi*)

**UNIVERSITAS SISINGAMANGARAJA XII
TAPANULI (UNITA)
BUMI PENDIDIKAN SILANGIT**

Volume I, Nomor 1, Agustus 2013

Jurnal Eco UNITA diterbitkan pada 28 Pebruari 2013, dengan frekuensi terbitan 2 kali setahun, Pada Bulan Januari dan Agustus.

Penasehat : Joan Berlin Damanik, SSi.MM.

Ketua Penyunting : Ester Mawar Siagian, SE. MM

Peyunting Pelaksana : Rosalinda S. Sitompul, SE. MM

Herta Manurung, SE. MM

Delviana RW Sihombing, SE.M.Si.

Hotlan Purba, SE. MM

Leonard R. Sinaga, SE. MM.

Hotlin Siregar, SE. MM.

Pelaksanaan Tata Usaha : Melda Purba, S.Sos

Alamat Pengelola : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA)
Jln. Sisingamangaraja No. 9 Silangit. Siborongborong.
Tapanuli Utara, Sumatera Utara.

Telp. (0633) 41017

Email : manajemenfeunita@gmail.com.

DAFTAR ISI

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Puskesmas Matiti (<i>Rosalinda S. Sitompul</i>).....	1-12
Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Utara (<i>Bangkit Silaban</i>).....	13-25
Analisis Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba Samosir (<i>Leonard R. Sinaga</i>).....	26-41
Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Danamon Solusi Modal Balige (<i>David Yanto Daniel Mahulae</i>).....	42-54
Analisis Pelaksanaan Job Description Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 1 Balige (<i>Hotlan Purba</i>).....	55-67
Analisis Pengaruh Etika Profesi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir (<i>Delviana RW Sihombing</i>).....	68-78
Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan Pada Plasa PT. Telkom Balige (<i>Joan Berlin Damanik</i>).....	79-91
Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Debitur Pada PT. Bank Sumut Cabang Balige (<i>Ester Mawar Siagian</i>).....	92-103
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan Guru Pada SMK Swasta PGRI Kabupaten Toba Samosir (<i>Nurlitnawati Simanjuntak</i>).....	104-115
Pengaruh Fasilitas Internet Terhadap Semangat Belajar Siswa SMK Negeri 1 Balige (<i>Meslin Silalahi</i>).....	116-129

ANALISIS PELAKSANAAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 BALIGE

Hotlan Purba, SE. MM (Dosen FE)
(Mahasiswa)

ABSTRAK

Job description (uraian jabatan) merupakan dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi. Pada hakikatnya, uraian jabatan merupakan bahan baku dasar dalam pengelolaan SDM di organisasi, dimana suatu jabatan dijelaskan dan diberikan batasan.

Jenis dan sumber Data yang digunakan adalah Menurut Sudjana (2002 : 124), jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu : “ data yang berbentuk bilangan, harganya berubah-ubah atau bersifat variabel.”

Menurut Sugiyono (2005 : 129), “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.”

Koefisien determinasi adalah sebesar 37% yang artinya bahwa variabel bebas yaitu Job Description mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja sebesar 37%. Selebihnya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi menghasilkan : $Y = 7,97 + 0,52 (X)$, yang artinya bahwa nilai b adalah positif (0,52), maka setiap penambahan atau penurunan Job Description akan diimbangi dengan penambahan atau penurunan Kinerja guru pada SMK Negeri I Balige. Jika variabel X (Job Description) bertambah 1 maka variabel Y (Kinerja) akan bertambah sebesar 0,52.

Kata Kunci : Job Description, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu

cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan *job description* (uraian jabatan) dengan baik oleh suatu organisasi.

Uraian jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil uraian jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai.

Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. Uraian jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali

namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan.

Setiap lembaga atau organisasi tentunya mempunyai jabatan dan posisi strategis. Dalam urusan penyelenggaraan roda organisasi, di perlukan adanya suatu penjelasan tentang uraian jabatan. Misalnya saja, apa yang menjadi tugas seorang kepala sekolah, apa yang menjadi bagian kerja dan tugas seorang guru atau pegawai/staf, dan posisi-posisi lainnya.

Informasi dasar dan penting mengenai jabatan ini diperlukan oleh banyak pihak, mulai dari pemegang jabatan (agar ia mengerti apa yang dituntut dari jabatan tersebut), perekrut (agar mengerti orang seperti apa yang sesuai untuk mengisinya), atasan (supaya memahami apa yang ia menuntut dari pekerjaan bawahannya dan menjadi dasar yang objektif untuk mengkomunikasikan ekspektasi organisasi terhadap bawahannya, serta dasar untuk pengukuran kinerja), hingga bagi

pengelola pelatihan (agar mengerti kompetensi apa yang perlu dimiliki oleh setiap pemegang jabatan). Penyusunan uraian jabatan harus

dilakukan dengan baik agar mudah dimengerti. Untuk itulah diperlukan suatu proses yang terstruktur pula, yang dikenal dengan analisis jabatan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Tentang *Job Description* (Analisis Jabatan)

Definisi atau pengertian menurut para ahli mengenai Analisis jabatan, menurut Sirait (2006 :46) adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yang terjadi, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan. Selain itu, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly, (2000 : 38) analisis jabatan adalah proses pengambilan keputusan yang menerjemahkan faktor tugas, manusia, dan teknologi menjadi sebuah desain pekerjaan. Analisis jabatan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis jabatan

merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia. Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen.

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan fakta atau informasi mengenai seluk-beluk suatu pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2009 : 151), Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis jabatan, antara lain :

- a) Penarikan, seleksi dan penempatan pegawai;
- b) Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan;
- c) Menilai kinerja/ pelaksanaan kerja;

d) Memperbaiki cara bekerja pegawai;

e) Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi jabatan;

f) Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer pegawai;

g) Bimbingan dan penyuluhan pegawai.

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan proses sistematis menentukan ketrampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Analisis jabatan mempunyai dua jenis informasi Sedarmayanti (2007, : 145), yaitu :

1. Uraian jabatan (*Job description*)

Berdasarkan pendapat Dessler (2003 : 115), mendefinisikan bahwa uraian jabatan adalah suatu daftar

tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyeliaan suatu jabatan suatu produk dari analisis jabatan.

Uraian Jabatan adalah satu pernyataan yang tertulis yang menerangkan kewajiban-kewajiban, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain dari satu jawaban yang khusus Sirait (2006 : 53).

2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Berdasarkan pendapat Dessler (2003 : 115), mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan. Davis (Sirait ; 2006 : 55) memberikan definisi "*Job specification describes what the job demands of employee who do it and the human skills that are required*" spesifikasi jabatan menguraikan

permintaan-permintaan dari suatu jabatan kepada pegawai yang mengerjakan jabatan tersebut dan ketrampilan-ketrampilannya.

Garry Dessler (2001), deskripsi pekerjaan (*job description*) ialah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan.

Teori Tentang Kinerja.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Payaman (2005 : 1), "Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan sehingga perlu diupayakan usaha peningkatan kinerja." Namun hal tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang dipengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Handoko (2000), deskripsi pekerjaan (*job description*) ialah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Uraian pekerjaan (*job descriptions*) dan uraian jabatan diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan.

Lebih lanjut Bernadin dan Russel (2000 : 379) menyatakan "kinerja adalah catatan atau perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu."

Pendapat serupa dikemukakan oleh Malayu (2000 : 93), "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."


Jadi dari penjelasan dan pendapat-pendapat para ahli diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang telah ditetapkan. Menurut Malthis (2002 : 81), "Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut."

Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. System penilaian kinerja kadangkala merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh pegawai dengan produktivitas yang dihasilkan mereka.

Menurut Simamora (2004 : 338), "penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu."

Penilaian kinerja adalah penting ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau membayar orang-orang secara berbeda, karena hal-hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika karyawan menuntut keputusan yang ada. Dengan demikian, tampaknya perlu bagi penggunaan administrasi yang meluas dari penilaian kinerja ini. Akan tetapi beberapa masalah khusus, termasuk memberikan kelonggaran, adalah umum ketika penilaian digunakan untuk tujuan administrative.

Kegunaan lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada kegunaan ini, para pimpinan ditampilkan dengan



peran lebih sebagai konselor daripada seorang hakim, dan atmosfernya seringkali berbeda. Penekanannya adalah mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan pegawai. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja pegawai mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan

dan melaksanakan perencanaan pengembangan. Para manajer pada situasi seperti ini adalah seperti Pembina. Tugas Pembina adalah member penghargaan bagi kinerja yang baik berupa pengakuan, menerangkan tentang peningkatan yang diperlukan, dan menunjukkan pada si pegawai bagaimana caranya meningkatkan diri. Lagipula, orang tidak selalu tahu kearah mana mereka dapat meningkatkan diri dan manajer tidak dapat mengharapkan adanya peningkatan jika mereka enggan menerangkan dimana dan bagaimana peningkatan itu terjadi.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan di SMK Negeri 1 Balige selama 3 bulan yaitu mulai bulan Pebruari sampai dengan April 2014

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode statistik deskriptif yaitu yang dapat diartikan sebagai pemecahan masalah yang

diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian seseorang, lembaga, masyarakat dan lain lain pada saat sekarang berdasarkan fakta yang nampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 2003). Data yang diperoleh diolah dengan mengumpulkan, mengolah,

mentabulasi data tersebut, sehingga di peroleh gambaran yang jelas dan objektif mengenai yang diteliti.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru SMK N I Balige yang berjumlah 119 orang.

Sampel adalah bagian tertentu dari unit populasi yang

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{119}{1+119(0,1)^2}$$

$$= 54,3379$$

D. HASIL PENELITIAN

Analisa Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X (Job Description) dengan variabel Y (Kinerja) pada SMK Negeri I Balige, maka digunakan rumus Korelasi Product Moment, berikut disajikan tabel untuk

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

$$r = \frac{55(16.663) - (960)(940)}{\sqrt{\{55(17.246) - (960)^2\} \{55 \cdot (16.476) - (940)^2\}}}$$

$$r = 0,61$$

menjadi objek penelitian. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi, sampel dapat didefinisikan bagian dari populasi (Nazir, 2005 : 271).

Pencentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% :

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

Dari hasil perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

dapat memperoleh hasil korelasi tersebut :

Berdasarkan nilai diatas maka dapat dicari korelasi antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment yaitu :

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,61 antara variabel Job Description (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap peningkatan variabel Job Description (X) akan meningkatkan variabel Kinerja (Y). Begitu pula sebaliknya, jika Job Description (X) mengalami penurunan maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan.

Berdasarkan Tabel 1.1, Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien korelasi sebesar 0,61 termasuk kategori kuat, artinya hubungan antara variabel Job Description (X) dengan variabel Kinerja (Y) dalam kategori kuat.

Selanjutnya setelah diperoleh nilai r maka dicari

nilai Koefisien Determinasi (R^2) dengan mengkuadratkan hasil r kemudian dikalikan dengan seratus persen ($r^2 \times 100\%$). Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned} \text{Koef. Determinasi} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,61^2 \times 100\% \\ &= 0,37 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,37 atau 37% yang berarti bahwa variabel bebas yaitu Job Description mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja sebesar 37%. Selebihnya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini.

Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Guna mengetahui apakah terciptanya Kinerja dipengaruhi oleh Job Description secara

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

signifikan atau tidak maka digunakan Uji t dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{0,61 \times 7,28}{\sqrt{0,63}}$$

$$t \text{ hitung} = 5,59$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung = 5,59. Selanjutnya nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan t tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2 = 53$, maka diperoleh nilai t tabel = 2,000.

Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu jika t

Uji Regresi

Dalam menganalisa pengaruh dari variabel Job Description terhadap Kinerja pada SMK Negeri I

$$Y = a + bX$$

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

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

maka :

$$a = \frac{(940)(17.246) - (960)(16.663)}{55(17.246) - (960)^2}$$

$$a = 7,97$$

$$b = \frac{55(16.663) - (960)(940)}{55(17.246) - (960)^2}$$

$$b = 0,52$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil yaitu

:

$$Y = 7,97 + 0,52 (X)$$

hitung > t tabel pada taraf signifikansi 5% maka menolak H_0 dan menerima H_a . Ternyata t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Job Description terhadap variabel Kinerja pada SMK Negeri I Balige.

Baligedigunakan uji regresi dengan rumus :

Nilai b sebesar 0,52 memberi arti bahwa setiap perubahan variabel independen (X) yaitu Job Description akan

diimbangi dengan perubahan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Karena nilai b positif (0,52), maka setiap penambahan atau penurunan Job Description akan diimbangi dengan penambahan

atau penurunan Kinerja pegawai pada SMK Negeri I Balige. Jika variabel X (Job Description) bertambah 1 maka variabel Y (Kinerja) akan bertambah sebesar 0,52.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) yaitu Job Description mempunyai hubungan yang positif dengan Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,61. Yang artinya bahwa setiap peningkatan variabel Job Description (X) akan meningkatkan variabel Kinerja (Y). Begitu pula sebaliknya, jika Job Description (X) mengalami penurunan maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan. Hubungan ini diinterpretasikan dalam kategori kuat.
- b. Koefisien determinasi adalah sebesar 37% yang artinya bahwa

variabel bebas yaitu Job Description mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja sebesar 37%. Selebihnya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini

- c. Job Description berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel yaitu $5,59 > 2,000$. Yang artinya bahwa Job Description berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri I Balige.
- d. Hasil uji regresi menghasilkan : $Y = 7,97 + 0,52 (X)$, yang artinya bahwa nilai b adalah positif (0,52),

maka setiap penambahan atau penurunan Job Description akan diimbangi dengan penambahan atau penurunan Kinerja guru pada SMK Negeri I Balige. Jika variabel X (Job Description) bertambah 1 maka variabel Y

(Kinerja) akan bertambah sebesar 0,52.

e. Hipotesa dari penelitian ini dapat diterima yaitu Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri I Balige.

Saran.

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan Job Description berpengaruh positif terhadap Kinerja guru oleh karena itu Job Description agar lebih ditingkatkan lagi, karena dengan meningkatnya Job Description akan meningkatkan Kinerja guru.

2. SMK Negeri I Balige diharapkan dapat lebih baik dalam melaksanakan pendidikan demi tercapainya tujuan dari SMK Negeri I Balige

3. Dalam melaksanakan kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari guru-guru pada SMK Negeri I Balige

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, M. Joko, Pemahaman dan Tanggapan Terhadap Substansi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000, dalam Pegawai Negeri Sipil Di Era Revolusi dan Otonomi Daerah, Jakarta, Puslitbang BKN, 2002.

Effendi, Taufik, Membangun Tata Pemerintahan yang Baik, dalam

Layanan Publik, Edisi Ketiga, Tahun I, November 2004.

Hardijanto, Job Description Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Jakarta, Makalah disampaikan pada Diklatpim Tingkat II, LAN, 2003.

Hasibuan, H. Malayu, S.P., Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Jakarta, Bumi Aksara, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mardiyanto, Job Description Karier Pegawai Negeri Sipil, dalam Wacana Pengembangan Manajemen Kepegawaian Daerah, Semarang, Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah, 2002.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H., Manajemen Sumber Daya Manusia, (terjemahan), Jakarta, Salemba Empat, 2002.
- Nitisemito, Alex, S., Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000.
- Rumanti, Sr. Maria, Assumpta, Dasar-Dasar Public Relations Teori dan Praktik, Jakarta, Grasindo, 2002.
- Saydam, Gouzali, Kamus Istilah Kepegawaian, Jakarta, Pustaka sinar Harapan, 2001.
- Siagian, P., Sondang, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta, Gunung Agung, 2000.
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, STIE YKPN, 2006.
- Sugiono, Metode Penelitian Administrasi, Bandung, Alfabeta, 2005.
- Sulistiayani, Ambar Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003.
- Umar, Husein, Metode Riset Perilaku Organisasi, Jakarta, Gra-media Pustaka Utama, 2003.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.