

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RIFANSI DWI PUTRA DURI**

**Herison Mangaratua**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau**

**ABSTRACT**

***Influence Job Design and Competencies Against Employee Performance  
Parts Production PT. Rifansi Dwi Putra Duri***

*The research was conducted on the employees of the production PT. Rifansi Dwi Putra spines in order to analyze the effect of design variables on the performance of the work and competence of employees of the production PT. Rifansi Dwi Putra Duri.*

*The population in this study were all employees of the production PT. Rifansi Dwi Putra Dorsal by the number of 146 people. Sampling technique with Slovin formula, obtained 59 respondents then using cluster random sampling in the distribution. Collecting data through documentation, questionnaires, and interviews. While the method of analysis used is descriptive quantitative and simultaneous partial (linaer multiple regression analysis with SPSS version 17.0).*

*From the results of simultaneous testing (Test F), indicating that all the independent variables studied had a significant influence on employee performance variables. Partial regression test (t test) showed that more work design variables affect the performance significantly compared with kompetnsi at PT. Rifansi Dwi Putra Duri.*

*It can be concluded that the variable design work and competence partial and simultaneous positive and significant effect on the performance of employees of PT. Rifansi Dwi Putra Duri. Besides job design variables are variables that affect the performance of employees more than competence.*

**Keywords: *Job design, Competencies and Performance***

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini semakin dipahami bahwa memiliki informasi dan memahami pentingnya informasi tentang sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam kehidupan organisasional. Dikatakan tantangan oleh karena tanpa informasi tersebut suatu organisasi tidak dapat atau sulit mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin.

Tantangan demikian menjadi lebih jelas lagi terlihat apabila diingat bahwa hanya berdasarkan informasi yang muthakir, lengkap dan dapat dipercaya dan desain pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat. Dengan kata lain melalui sistem informasi sumber daya manusia yang demikian akan dapat ditingkatkan produktivitas suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Artinya, dalam usaha meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan akan mutu hasil pekerjaan, titik tolak yang paling tepat adalah pengetahuan yang mendalam tentang berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh setiap orang dalam organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan maupun sasaran organisasi. Agar suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dapat berfungsi sebagaimana mestinya dapat membantu satuan-satuan kerja lainnya dalam organisasi, satuan kerja tersebut mutlak perlu mengetahui secara pasti semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut **(Mondy 2008:121)** Pekerjaan-pekerjaan baru diciptakan dalam waktu yang singkat. Jika demikian adanya, pekerjaan-pekerjaan yang harus dirancang. Desain pekerjaan (job design) adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai dalam melanjutkan tugas-tugas tersebut, dan cara pekerjaan yang bersangkutan berhubungan dengan lain dalam organisasi.

Salah satu daya dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang handal perusahaan perlu mengambil suatu langkah desain kerja (job design) kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Rancangan pekerjaan dapat dilihat dari produktivitas dan keahlian seorang individu dan mereka mempunyai skill masing-masing individu dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kinerja karyawan.

Sangat penting untuk menyadari satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia hanya dapat memberikan bantuan yang diharapkan dari pada yang merupakan tugas fungsionalnya semaksimal mungkin apabila satuan kerja tersebut memiliki pusat informasi ketenagakerjaan yang muktahir. Pengelolaan sumber daya manusia akan mampu efektif melakukan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawabnya seperti dalam hal rancang bangun pekerjaan baru, rekrutan tenaga baru, merumuskan program pelatihan bagi para pekerja yang sudah berkarya dalam organisasi, merumuskan kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, langkah-langkah dalam proses pembinaan dan pengembangan karyawan dan berbagai fungsi lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan, kompetensi kinerja karyawan bagian Produksi, dan menganalisis Desain Pekerjaan dan Kompetensi yang pengaruhnya paling dominan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri

## **METODE PENELITIAN**

PT Rifansi Dwi Putra (RDP) Duri didirikan pada tahun 1997, tumbuh dari perusahaan lokal di Riau menjadi salah satu perusahaan nasional yang mencatat waktu jasa yang mengesankan dalam industri minyak dan gas, terutama pada PT. Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra. Dimulai dengan layanan listrik kecil untuk multi kontrak layanan disipline, Rifansi Dwi Putra Duri telah mendapatkan kepercayaan dari klien untuk melaksanakan proyek dengan nilai kontrak sebesar US \$ 109.715.406 ditambah Rp 135.134.502.047.

Antusiasme dan semangat mencapai yang terbaik sebagai kesiapan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam setiap proyek yang dipercayakan untuk RDP. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan, kompetensi kinerja karyawan bagian Produksi, dan menganalisis Desain Pekerjaan dan Kompetensi yang pengaruhnya paling dominan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor Desain Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Diduga faktor Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Diduga faktor Desain pekerjaan dan Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh dominan daripada Desain pekerjaan terhadap Kinerja karyawan.

### **A. Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Rifansi Dwi Putra (RDP) Duri dengan pelaksanaan selama tiga bulan dari bulan September sampai dengan bulan November 2012.

### **B. Jenis dan sumber data**

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer tersebut dapat diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yaitu responden yang diteliti berkaitan dengan yang diteliti berdasarkan pengamatan langsung dilapangan dan data sekunder yaitu data dan informasi dari perusahaan atau laporan yang dibuat oleh perusahaan seperti : jumlah karyawan, perkembangan dalam rancangan pekerjaan dan kompoetensi.

### **C. Teknik pengumpulan data**

Responden yang dipilih adalah seluruh karyawan bagian produksi, teknik pengambilan yang digunakan adalah total sampling yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 146 orang. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 59 responden dari populasi 146 karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri.

#### **D. Alat dan Metode Pengumpulan**

##### **Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu data kuisioner, dimana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya ( pertanyaan tertutup) pengukuran data yang digunakan yaitu menggunakan skala likert yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) bobot nilai 5
- b. Setuju (S) bobot nilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) bobot nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai 1

#### **E. Teknik analisis data**

Koefisien Korelasi Berganda ( $R^2$ ) dan Koefisien Determinasi.

### **ANALISIS DATA DAN**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

PT Rifansi Dwi Putra (RDP) Duri tumbuh dari perusahaan lokal di Riau menjadi salah satu perusahaan nasional yang mencatat waktu jasa yang mengesankan dalam industri minyak dan

gas, terutama pada PT. Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatra.

Dimulai dengan layanan listrik kecil untuk multi kontrak layanan discipline, Rifansi Dwi Putra Duri telah mendapatkan kepercayaan dari klien untuk melaksanakan proyek dengan nilai kontrak sebesar US \$ 109.715.406 ditambah Rp 135.134.502.047. antusiasme dan semangat mencapai yang terbaik sebagai kesiapan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam setiap proyek yang dipercayakan untuk RDP.

Selain di atas, Rifansi Dwi Putra Duri memiliki fasilitas komprehensif, peralatan untuk Teknik desain, Pasokan / Pengadaan, Konstruksi, Pemeriksaan dan Pengujian serta Instalasi:

- struktur baja dan pipa
- Struktur pekerjaan tanah
- fasilitas produksi Minyak dan gas
- Industri, petrokimia dan pembangkit listrik

#### **Uji Validitas dan Realibilitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang mengajukan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu *instrument*. Suatu *instrument* yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur

apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas *instrument* menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Perhitungan validitas menggunakan SPSS, dengan melihat *corrected item total correlation*, keputusannya apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan melihat *reliability coefficients* pada  $\alpha$ ,

keputusannya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dinyatakan *reliable*. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan tingkat signifikan 5%.

### **Karakteristik Responden**

Seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 146 orang. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 59 responden dari populasi 146 karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri.

Jumlah sampel (*size of samples*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau 100%, yang menjelaskan bahwa karyawan bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri adalah laki-laki.

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%.

Dengan menggunakan rumus diatas maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 yaitu :

$$n = \frac{146}{1+146(0,1)^2} = 59 \text{ responden.}$$

Dilihat bahwa responden berada diusia 21-30 tahun sebanyak 16 orang atau 27,12 %, kemudian 31-40 tahun sebanyak 34 orang atau 57,68%, dan 41-50 sebanyak 9 orang atau 15,20% dari 59 orang responden.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proporsionate Stratifield Random Sampling* (sampel acak terstratifikasi secara proporsional). Teknik ini dilakukan bila populasi mempunyai anggota/unsure yang tidak homogen dan bersarata secara proporsional. (Sugiyono, 2009:118).

## PEMBAHASAN

### Hasil Uji Reliabilitas Desain Pekerjaan /Job Design (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan Kinerja(Y)

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Signifikansi/ Nilai Batas	Ket
Desain Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	0,790	0,60	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,642	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan

bahwa variabel Desain pekerjaan, Kompetensi, dan Kinerja dinyatakan handal (reliabel) karena telah memenuhi syarat dari nilai batas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk variabel desain pekerjaan, kompetensi, dan kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen (Desain pekerjaan dan Kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja) dapat dilakukan dengan

melakukan uji F atau F-test. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari desain pekerjaan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hi : Ada pengaruh yang signifikan dari desain pekerjaan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5%. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai F hitung  $>$  F tabel, maka Ho ditolak Hi diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel, berarti kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut.

## **KESIMPULAN**

1. Secara umum Desain pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri
2. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,400, yang artinya variabel bebas (desain pekerjaan dan kompetensi) bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 40% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
3. Variabel Desain Pekerjaan dan Kompetensi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri.
4. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Desain pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja



karyawan, jika dibandingkan dengan variabel Kompetensi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anas, Muhammad. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal ilmiah. Universitas Sawerigading. Makassar
- Amstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen
- Arikunto, S., 2007. *Analisis Data Penelitian Deskriptif dalam Manajemen Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Becher, Brian. E., Mark Huselid, dan Dave Ulrich, 2001, *The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance*, Harvard Business Press, US
- Boulter, Nick, 2003, *Performance Management, Institute of Personnel and Development*, London, UK
- Boyatzis, Richard. E., 2001, *The competent Manager: A Model for Effective Performance*. Jhon Wiley & Sons, US.
- Dale, Margareth, 2003, *Recruitment and Selection*, Kogan Page, UK.
- Darma. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Filippo, Edwin B.2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Furtwanger. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jurnal Manajemen
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen
- Herberg. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Hutapea, Parulian. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia. 2008
- Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2006 *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maheson,Robert L dan H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta

- Mashun. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen
- Milner, Jhon B., 2001, *Organizational Bahiviour : From Theory to Practice*.
- Mitchell, William, 2002, *Manajemen Smbcr Daya Manusia*, terjemahan P. Sirait, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Muljadi. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jurnal Manajemen
- Nasir, Umar, 2003 *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed.1, PT. Raja Grafindo Persada , Jakarta.
- Robbins. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Aditya Media, Yogyakarta
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Soepriahanto, jphn. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal ilmiah, Universitas Terbuka, Karunia, Jakarta
- Spencer, Lyle M, dan Spencer, 2001, *Competence at work: Models for Superior Performance*, Wiley, US
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Amus. Yogyakarta
- Suparno.2001. *Mengelola Karyawan*. Amus. Yogyakarta
- Sutia, Sabar. 2009, *Investasi Human Capital*. Penerbit Nusantara, Jakarta
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta

