



## Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan



Henry Jirwanto<sup>1</sup>, Sjukun Sjukun<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College, Indonesia

Email: [henry.jirwanto@pmci.ac.id](mailto:henry.jirwanto@pmci.ac.id)

| Article Info   | Abstract  |
|--|---|
| <b>Article History</b><br>Received: 2022-07-22<br>Revised: 2022-08-19<br>Published: 2022-08-30<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Job Description;</i><br><i>Facilities;</i><br><i>Work Productivity.</i>           | Work productivity essentially includes an attitude that always has the view that today's work methods must be better than yesterday's work methods and the work that can be achieved tomorrow must be more or of higher quality than the work achieved today. The job description does not discuss the problem of people or employees in the company, but issues regarding the scope of activities, basic functions, main tasks, job names, authorities, responsibilities, assessment criteria and also the results. Work facilities in principle focus on office or company work, namely helping to serve various activities or smooth work and also being a means of support in various company activities that are physical and can be used in normal company activities. This research uses quantitative descriptive research. The sampling technique used a saturated sample. The research scale used is a Likert scale. Partially, it was found that the job description variable had a significant effect on the work productivity of PT. Samudra Pangan Lestari. Partially it was found that the facility variable had a significant effect on the work productivity of PT. Samudra Pangan Lestari. Simultaneously there is a significant influence between the variable job description and facilities on the work productivity of PT. Samudra Pangan Lestari.   |
| Artikel Info   | Abstrak   |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2022-07-22<br>Direvisi: 2022-08-19<br>Dipublikasi: 2022-08-30<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Deskripsi Pekerjaan;</i><br><i>Fasilitas;</i><br><i>Produktivitas Kerja.</i> | Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja kemarin dan hasil kerja yang dapat diraih hari esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil kerja yang diraih dihari ini. Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan pengkajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan kerja sebagai hasil dari analisis yang biasanya berisi tugas pokok, tanggung jawab disertai dengan wewenang. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja dan juga menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Skala penelitian yang digunakan adalah skala <i>Likert</i> . Secara parsial ditemukan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Samudra Pangan Lestari. Secara parsial ditemukan variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Samudra Pangan Lestari. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Samudra Pangan Lestari. |

### I. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan pasar bebas saat ini membuat persaingan yang tidak dibatasi oleh waktu maupun tempat semakin terasa ketat dan penuh dengan tantangan sehingga perusahaan harus tetap mampu bertahan dan bahkan dapat berkembang lebih baik serta memenangkan persaingan yang ketat tersebut. Dampak globalisasi tersebut memasuki seluruh aspek kehidupan yang tidak dapat terhindarkan dan tidak dapat dihiraukan begitu saja karena dengan adanya perubahan tersebut akan memberikan perubahan pada keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena dampak globalisasi sangat penting, para pelaku usaha menyikapi hal tersebut secara proaktif dan profesional baik terhadap faktor eksternal maupun internal yang akan menentukan posisi kehidupan perusahaannya. Untuk menjaga keberlangsungan perusahaan tentunya pelaku usaha harus dapat mengendalikan kedua faktor tersebut, akan tetapi faktor yang paling mudah untuk dikendalikan oleh perusahaan yaitu faktor internal dan salah satunya

adalah sumber daya manusia. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan sumber modal terpenting di mana perannya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin agar dapat memperoleh keunggulan bersaing yang kuat dalam menghadapi ketatnya persaingan yang ada. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja kemarin dan hasil kerja yang dapat diraih hari esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil kerja yang diraih dihari ini, singkatnya produktivitas diartikan sebagai peningkatan hasil kerja saat perbandingan antara dengan yang telah ditargetkan.

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan pengkajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan kerja sebagai hasil dari analisis

yang biasanya berisi tugas pokok, tanggung jawab disertai dengan wewenang, deskripsi pekerjaan tidak membahas masalah orang atau karyawan yang ada dalam perusahaan, akan tetapi masalah mengenai ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar, tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, kriteria penilaian dan juga hasilnya. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja dan juga menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai untuk karyawan, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai alat atau sarana untuk membantu para karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. PT. Samudra Pangan Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan pangan seperti penjualan daging import baik berupa sapi, bebek, ayam, salmon, ikan fillet, dan sebagainya. PT. Samudra Pangan Lestari sendiri berlokasi di jalan Madio Santoso, Medan, untuk saat ini terkait dengan produktivitas kerja karyawan sedang mengalami penurunan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dimana untuk hal ini terlihat seperti karyawan belum mampu bekerja dengan cepat dan selalu melewati waktu kerja yang telah diberikan oleh atasan mereka. Selain itu, karyawan juga sering mengalami kesalahan berkali-kali dalam proses kerja sehingga membuat karyawan tersebut dinilai tidak teliti dalam bekerja dan sering dimarahi oleh atasannya. Untuk hal efisiensi karyawan juga dinilai sering dimarahi oleh atasan karena karyawan sering menghabiskan berbagai sumber daya perusahaan tanpa berpikir dengan baik seperti contohnya karyawan yang menggunakan kertas baru sebagai tempatnya melakukan perhitungan ataupun penjelasan kepada rekan kerja yang padahal masih terdapat banyak kertas bekas yang bisa digunakan untuk hal tersebut, selain itu pembuatan laporan untuk dikoreksi oleh atasan juga menggunakan kertas baru yang padahal atasan telah memberikan arahan bahwa untuk pengoreksian pertama, karyawan disuruh untuk menggunakan kertas ubi agar menghemat biaya perusahaan.

Deskripsi pekerjaan dinilai menjadi salah satu hal yang menurunkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan sering disuruh oleh atasannya untuk melakukan pekerjaan yang berada diluar uraian tugas dan tanggung jawab yang telah diterimanya, jika karyawan tidak melaksanakan arahan dari atasan, karyawan akan dimarahi karena telah tidak mendengarkan arahan atasan, akan tetapi jika dibiarkan terus menerus juga membuat karyawan merasa malas bekerja karena menganggap dirinya menjadi melaksanakan semua bagian kerja. Selain itu, pemberian waktu kerja juga tidak sesuai dengan yang tercantum

dalam deskripsi kerja yang telah diterimanya dimana terkadang atasan dapat meminta pekerjaannya dipercepat ataupun laporan harus diserahkan lebih awal karena atasan harus melakukan pengecekan ataupun atasan akan keluar kota untuk Dinas dan perihal lainnya membuat karyawan harus dengan cepat bekerja. Selain itu, karyawan juga tidak mengetahui dengan jelas bagian atau unit kerja apa yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaannya karena tanpa disadari, karyawan sering melewatkan pekerjaannya karena tidak mengetahui hal tersebut seperti karyawan bagian pembukuan yang tidak mengambil berkas dokumennya di keuangan setiap bulan untuk dibuat pencatatan ataupun meminta dokumen ke bagian admin penjualan agar dapat dilakukan pencatatan penjualan sehingga ketika karyawan bagian admin lupa mengingatkan dokumen tersebut, maka pencatatan akan terlewatkan, karyawan juga memerlukan kepastian dalam pekerjaan atau jabatan yang sedang dipikunya agar karyawan dapat bekerja dengan baik karena pekerjaannya konsisten tanpa adanya perubahan terus menerus setiap bulannya. Pemberian fasilitas kerja kepada karyawan juga dinilai menjadi salah satu pemicu penurunan produktivitas kerja karyawan dimana untuk beberapa saat ini, perusahaan semakin sedikit memberikan fasilitas yang baik atau memadai kepada karyawan sehingga membuat karyawan menjadi sedikit kesulitan dalam bekerja, baik dalam hal perlengkapan kerja yang dibutuhkan ataupun peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-harinya. Hal-hal penting lain yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan juga pada akhirnya harus dipenuhi oleh karyawan sendiri seperti membeli pen atau perlengkapan kerja sendiri karena jika menunggu dari perusahaan langsung, perlu waktu untuk melakukan pengajuan dan juga mendapatkan perlengkapannya. Walaupun hanya sebuah pen atau perlengkapan kerja lain, karyawan merasa bahwa hal tersebut sangat sulit untuk didapatkannya dalam perusahaan, terlebih lagi dalam perihal printer atau mesin fotocopy yang harus bergiliran terus menerus membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat. Selain itu, perusahaan juga tidak menyediakan transportasi atau jasa antar jemput bagi karyawan sehingga karyawan yang tidak memiliki transportasi juga harus dengan terpaksa mengeluarkan biaya sendiri juga menggunakan jasa transportasi online seperti Grab, Gojek, Maxim ataupun Indriver yang diketahui bahwa biaya menggunakan jasa tersebut untuk saat ini cukup mahal walaupun telah menggunakan promo.

Dari penelitian Recky (2018) dan judul penelitiannya: Pengaruh deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok dengan hasilnya yang mendapatkan bahwa deskripsi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pada

PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Selanjutnya, penelitian dari Nurhayati, dkk. (2016) dan judul penelitiannya: Pengaruh deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep dengan hasilnya yang mendapatkan bahwa deskripsi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Selain itu, penelitian lain juga dikemukakan oleh Perteka, dkk. (2020) dan judul penelitiannya, pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort dan Villa di Ubud dengan hasilnya yang mendapatkan bahwa deskripsi kerja dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Anulekha Resort dan Villa di Ubud. Dari penelitian Safitri (2020) dan judul penelitiannya: Pengaruh keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas) dengan hasilnya yang mendapatkan bahwa keselamatan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). Selanjutnya, penelitian dari Ganie dan Abidin (2017) dan judul penelitiannya: Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suara) dengan hasilnya yang mendapatkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suara). Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi: "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan."

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah PT. Samudra Pangan Lestari Medan yang beralamat di jalan Madio Santoso No. 111, Medan, pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian, waktu penelitian direncanakan dari bulan Juli 2020 sampai dengan Juni 2021.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 84 karyawan dan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### a) Kuesioner (Angket)

Kuesioner di bagikan kepada karyawan.

#### b) Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.

#### c) Studi pustaka

Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian

#### d) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

## 4. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu:

### 1. Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.

### 2. Data Sekunder

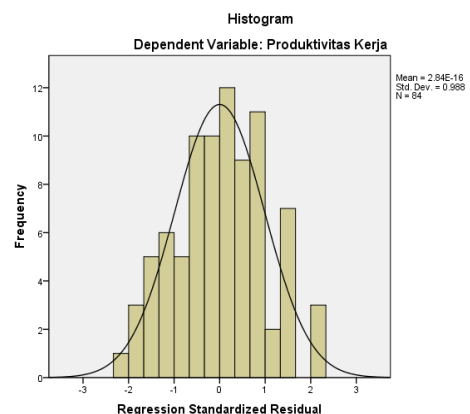
Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

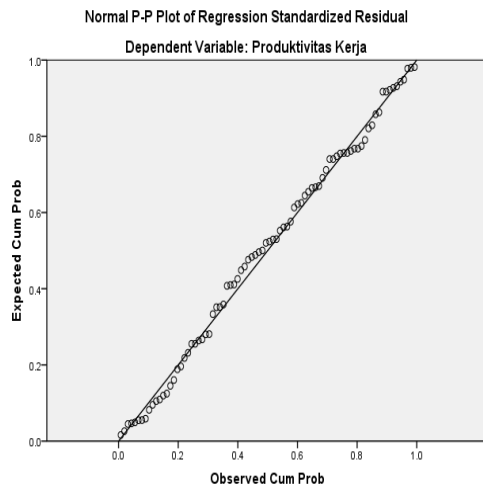
#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :



**Gambar 1.** Grafik Histogram  
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 1. terlihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot**  
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas. Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 1.** perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 84                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.27454432              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .049                    |
|                                    | Positive       | .045                    |
|                                    | Negative       | -.049                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .452                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .987                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| b. Calculated from data.           |                |                         |

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,987 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 2.** Uji Multikolonieritas

| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)        |                         |       |
| Deskripsi pekerjaan | .996                    | 1.004 |
| Fasilitas           | .996                    | 1.004 |

a. Dependent Variabel : Produktivitas

Nilai korelasi untuk variabel Deskripsi pekerjaan dan Fasilitas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini:

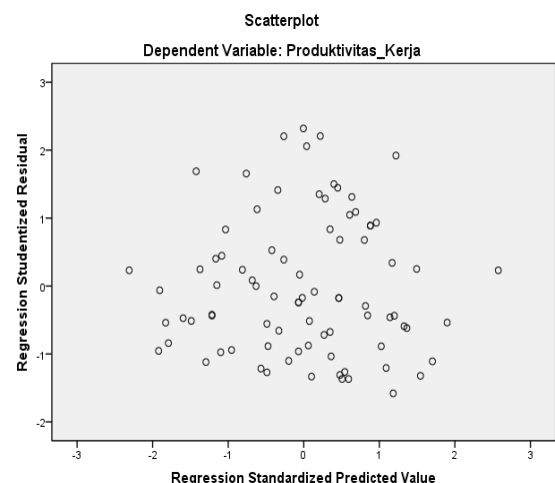
**Tabel 3.** Statistik *Glejser*

| Model               | t     | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (Constant)        | .091  | .928 |
| Deskripsi pekerjaan | 1.378 | .172 |
| Fasilitas           | .379  | .706 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel Deskripsi pekerjaan dan Fasilitas bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini:



**Gambar 3.** Grafik *Scatterplot*

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu:

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linier Berganda

| Model               | Unstandardized Coefficients |            |
|---------------------|-----------------------------|------------|
|                     | B                           | Std. Error |
| 1 (Constant)        | 2.843                       | .006       |
| Deskripsi pekerjaan | 2.227                       | .029       |
| Fasilitas           | 6.737                       | .000       |

a. Dependent Variabel : Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = 6,809 + 0,157 X_1 + 0,411 X_2 + e$$

Dari tabel uji analisis regresi Linear Berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta ( $a$ ) = 6,809 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu deskripsi pekerjaan dan variabel ( $X_2$ ) yaitu fasilitas bernilai 0, maka produktivitas kerja adalah tetap sebesar 6,809.
- Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,157 menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,157. Artinya setiap peningkatan deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 15,7%.
- Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,411 menunjukkan bahwa variabel fasilitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,411. Artinya setiap peningkatan fasilitas ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 41,1%.

##### 5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>a</sup>                                |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .613 <sup>a</sup> | .375     | .360              | 2.302                      |
| a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Deskripsi Pekerjaan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja                |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,360. Hal ini berarti besarnya pengaruh deskripsi pekerjaan dan fasilitas terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 36% dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, konflik kerja, iklim organisasi dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

**Tabel 6.** Pengujian Parsial

| Model                 | t     | Sig. |
|-----------------------|-------|------|
| (Constant)            | 2.843 | .006 |
| 1 Deskripsi pekerjaan | 2.227 | .029 |
| Fasilitas             | 6.737 | .000 |

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

- Pada variabel deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,227) >  $t_{tabel}$  (1,989) dengan signifikansi 0,029 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

- Pada variabel fasilitas ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,737) >  $t_{tabel}$  (1,989) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara fasilitas terhadap produktivitas kerja.

##### 7. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

**Tabel 7.** Pengujian Simultan

| Model   | F      | Sig.              |
|---|--------|-------------------|
| Regression  | 24.322 | .000 <sup>a</sup> |
| 1 Residual  |        |                   |
| Total   |        |                   |
| a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Deskripsi pekerjaan |        |                   |
| b. Dependent Variable: Produktivitas                      |        |                   |

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (24,322) >  $F_{tabel}$  (3,11) dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan fasilitas secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Deskripsi pekerjaan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,227) >  $t_{tabel}$  (1,989) dengan signifikansi 0,029 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja.

##### 2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,737) >  $t_{tabel}$  (1,989) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara fasilitas terhadap produktivitas kerja.

##### 3. Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Fasilitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa variabel nilai  $F_{hitung}$  (24,322) >  $F_{tabel}$  (3,11) dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan fasilitas secara simultan terhadap produktivitas kerja.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Pangan Lestari Medan.
2. Fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Pangan Lestari Medan.
3. Deskripsi pekerjaan dan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samudra Pangan Lestari Medan.

##### B. Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Meningkatkan pelaksanaan pendeskripsian kerja karena deskripsi kerja sangat berguna bagi karyawan dalam mengenai pekerjaan yang harus diselesaikannya dan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga diharapkan perusahaan dapat membuat daftar pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan jelas dan terarah.
2. Menyediakan fasilitas yang memadai dari segi peralatan kerja maupun perlengkapan kerja sehingga dengan demikian, karyawan dapat bekerja serius tanpa adanya hambatan seperti kekurangan fasilitas dan sebagainya.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor lain yang ada selain pengaruh dari deskripsi pekerjaan dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Bachrun, Saifuddin. 2019. *Penggajian Terintegrasi*. Jakarta: Gramedia.
- Candra, V., Simarmata, N. I. P., dan Mahyuddin. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Djaali, P. 2020. *Manajemen Pemasaran Teori*.

Jakarta: Mitra Wacana Media

- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Malang: IRDH.
- Ferichani, Minar. 2017. *Hedonisme Preferensi Dalam Mengkonsumsi Daging*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Habibi, Roni dan Riki Karnovi. 2020. *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk Operational Human Capital (OHC)*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hayati, Sri. 2017. *Manajemen Umum dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hutahayan, Benny. 2019. *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ismainar, Hetty. 2015. *Keselamatan Pasien di Rumah Sakit*. Penerbit Deepublish Publisher, Yogyakarta.
- Kamaluddin, Apiaty. 2020. *Administrasi Bisnis*. Makassar: Sah Media.
- Karyanti. 2018. *Dance Counseling*. Yogyakarta: Deepublish Publsiher.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Miaz, Yalvema, Melva Zainil dan Yullys Helsa. 2020. *Pembelajaran SD Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya, Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Ciganjur: Visimedia.
- Nizamuddin. 2020. *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi: Disertai Aplikasi dan Pendekatan Analisis Jalur*. Pantera Publishing.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pasaribu, Endi Zunaedy, Siska Yulia Rahmi, Mesra Wati Ritonga, Ronal Watrianthos, Wahyu

- Azhar Ritonga, Rizki Kurniawan Rangkuti dan Nurhanna Harahap. 2020. *Belajar Statistika Siapa Takut Dengan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pranama, Ida Bagus Benny Surya Adi. 2020. *Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali*. Bali: Nilacakra.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sani, Fathnur. 2017. *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental Dilengkapi Dengan Analisis Data Program SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Santi, Indyah Hartami dan Fandi Sudiasmo. 2019. *Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use Terhadap Behavioral Intention To Use dan Actual usage Pada Aplikasi Identifikasi Jenis Kulit Wajah*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sholihah, Qomariyatus. 2020. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Malang: UB Press.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga dan Erika Revida. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Wardana, 2020. *Pengantar Aplikasi SPSS Versi 20*. Baubau: LPPM Universitas Muhammadiyah Buton Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.