

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (URAIAN JABATAN) DAN SELEKSI  
TERHADAP PRESTASI KERJA DEPARTEMEN *ENGINEERING* DAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PT. INTI GANDA PERDANA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan  
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**

Oleh

**ENI ROFIANI**

2007410011



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2013**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Rofiani

No. Pokok : 2007410011

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (URAIAN JABATAN) DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *ENGINEERING* DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. INTI GANDA PERDANA** adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 1 Maret 2013

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL  
PENGALIHAN HAK SAHAJ  
TGL. 20  
B0908ABF747111749  
6000  
DJP  
Eni Rofiani

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Rofiani  
No. Pokok : 2007410011  
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (URAIAN JABATAN) DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMENT *ENGINEERING* DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. INTI GANDA PERDANA**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 1 Maret 2013

Jakarta, 1 Maret 2013

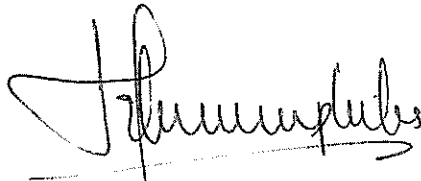
Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



(Firsan Nova, SE, MM)

Pembimbing I



(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

Pembimbing II



(Firsan Nova, SE, MM)

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Rofiani  
No. Pokok : 2007410011  
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (URAIAN JABATAN) DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMENT *ENGINEERING* DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. INTI GANDA PERDANA**

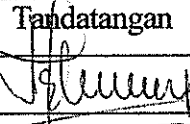
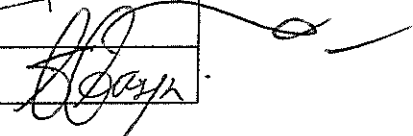

Telah diperiksa, dan dikaji dan diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 1 Maret 2013 dengan hasil B

Jakarta, 1 Maret 2013

Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE, MM)

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No.	Nama penguji	Jabatan penguji	Tandatangan
1.	Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	Ketua Penguji	
2.	Firsan Nova, SE, MM	Anggota Penguji	
3.	Drs. Fauzi Baisyir, MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi

Jombrik, SE. MM

## ABSTRAK

Nama : Eni Rofiani, NIM : 2007410011, Judul : **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* (URAIAN JABATAN) DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMENT *ENGINEERING* DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. INTI GANDA PERDANA**

**Jumlah Hal** : xii + 99hal

**Kata kunci** : *Job description*, Seleksi, Prestasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh *job description* (uraian jabatan) dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Inti Ganda Perdana (departement *engineering* dan manajemen sumber daya manusia) yaitu sejumlah 100 karyawan. Jumlah sampel yang di ambil adalah 100 karyawan di PT. Inti Ganda Perdana (departement *engineering* dan manajemen sumber daya manusia). Alat Analisis yang digunakan adalah uji Validitas dan Reliabilitas, Koefisien Korelasi Parsial, Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji Parsial t dan Uji simultan F.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *job description* (uraian jabatan) dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Departement *Engineering* dan Sumber Daya Manusia Di PT. Inti Ganda Perdana, baik secara parsial maupun simultan.

**Daftar Acuan** : (2001-2010)

Jakarta, 1 Maret 2013

Penulis

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga memungkinkan skripsi ini terwujud. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Jombrik, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Firsan Nova, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, dan Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan masukan kritik dan saran bagi penulis sampai akhir proses penulisan skripsi ini, semoga Tuhan yang membalas semua kebaikan dan terus mengabdikan.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan masukan kritik dan saran bagi penulis sampai akhir proses penulisan skripsi ini, semoga Tuhan yang membalas semua kebaikan dan terus mengabdikan.
4. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu untuk administrasi selama ini, terima kasih atas bantuannya.
5. Perpustakaan Universitas Darma Persada atas pelayanan yang diberikan selama penulis melakukan pengumpulan data-data yang diperlukan.
6. Seluruh karyawan PT. Inti Ganda Perdana yang telah membantu peneliti dalam penelitian ini terutama Bapak Hanafi, Zuhur, Tri Darma Satria dan Ibu Yani atas bantuan yang diberikan selama penulis melakukan pengumpulan data-data yang diperlukan.
7. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dan ikhlas untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

8. Orang tua tercinta Bapak H.Muchsini dan Ibu Hj.Jumroh yang selalu mendorong, memotivasi, menasehati, mengarahkan, dan mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya. Terimakasih untuk segalanya.
9. Kakak saya tercinta Arif Budi Laksono, Kk Ipar Risca, Keponakan saya Ratna, yang telah memberikan saya semangat lahir batin serta keyakinan akan sebuah hasil yang berarti dari sebuah perjuangan, bagi diri saya.
10. Anakku tersayang Sammy Yusuf Alvaro, yang memberikan saya semangat terbesar sampai sekarang.
11. Kepada teman-teman khususnya angkatan 2007 Fakultas Ekonomi Manajemen, wiwi, rini, ari, novi, ade, nia, icha, dan tak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuannya selama ini teman-teman
12. Pada sahabat-sahabat saya yang telah setia selama ini, memberikan semangatnya, motivasinya, dan sayangnya. Andri Firmansyah, Azmi, Rini, Lita, Alfin, Alut, Maya, Vera.
13. Terpenting adalah Allah SWT, sumber dari segala kekuatan yang telah menggerakkan dunia dan diri saya hingga saya sampai pada saat ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam melancarkan penulisan dan mensukseskan penulisan skripsi ini, penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun cara penyajiannya mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak, demi kemajuan penulis agar lebih baik lagi dan semoga skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat dan memberikan pengetahuan baru serta pengalaman yang dapat diambil bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, 1 Maret 2013

Penulis

Eni Rofiani

# DAFTAR ISI

## Halaman

JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
1. Tujuan Penelitian .....	4
2. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	12
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	12
C. Job Description (Uraian Jabatan) .....	13
1. Pengertian Job Description (Uraian Jabatan) .....	13
2. Indikator Job Description (Uraian Jabatan) .....	14
D. Seleksi .....	14
1. Pengertian Seleksi .....	15
2. Tujuan Seleksi .....	15
3. Langkah Dalam Proses Seleksi .....	17
4. Metode Seleksi .....	21
E. Prestasi Kerja .....	23
1. Pengertian Prestasi Kerja .....	23
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	24
3. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja .....	25
4. Ukuran-ukuran Penilaian Prestasi Kerja .....	27
F. Kerangka Pemikiran .....	30
H. Hipotesa .....	31

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
B. Jenis Data .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi .....	33
2. Sampel .....	33
D. Metode Pengumpulan Data .....	34
E. Metode Analisis Data .....	35
1. Analisa Kualitatif .....	35
2. Analisa Kuantitatif .....	35
3. Validitas .....	40
4. Uji Hipotesis .....	41
F. Definisi Variabel Penelitian .....	42

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan/Tempat Penelitian .....	44
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan .....	44
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	46
B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian .....	47
1. Profil Responden .....	47
2. Usia .....	47
3. Pendidikan .....	48
4. Masa Kerja .....	49
5. Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti .....	49
a. Job Description (Uraian Jawaban) .....	50
b. Seleksi .....	59
c. Prestasi Kerja .....	66
6. Uji Pengaruh Job Description (Uraian Jabatan) dan Seleksi terhadap Prstasi Kerja pada PT. Inti Ganda Perdana.....	78
a. Pengujian Instrumen .....	78
b. Hasil Penelitian .....	82

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	97
B. Saran.....	99

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

<b>Tabel III.1.</b>	Komposisi Jumlah Karyawan .....	34
<b>Tabel III.2.</b>	Tabel Interpretasi .....	40
<b>Tabel IV.3.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
<b>Tabel IV.4.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Usia .....	47
<b>Tabel IV.5.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
<b>Tabel IV.6.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
<b>Tabel IV.7.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Identifikasi Jabatan Menciptakan Uraian Pekerjaan yang baik .....	50
<b>Tabel IV.8.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Ringkasan Pekerjaan Dapat Mempermudah Suatu Pekerjaan .....	51
<b>Tabel IV.9.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Tugas yang Dilaksanakan Karyawan Dengan Uraian Jabatan .....	52
<b>Tabel IV.10.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Tugas Menjadi Pacuan Untuk Lebih Baik Lagi Dalam Bekerja .....	53
<b>Tabel IV.11.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Pengawasan Dapat Menciptakan Kondisi Pekerjaan Yang Nyaman .....	54
<b>Tabel IV.12.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Pengawasan dapat Menciptakan Uraian Pekerjaan yang baik .....	55
<b>Tabel IV.13.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Uraian Jabatan Akan Menjalin Hubungan yang Baik Dengan Jabatan Lain .....	56
<b>Tabel IV.14.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Bahan, Alat dan Mesin Dapat Membantu	

	Terciptanya Pekerjaan yang baik .....	57
<b>Tabel IV.15.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Kondisi Kerja yang Nyaman akan Terciptanya Kondisi Kerja yang baik.....	58
<b>Tabel IV.16.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Penerimaan Pendahuluan Menjadi Awal Proses Seleksi Karyawan .....	59
<b>Tabel IV.17.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Proses Tes di Perusahaan Akan Menghasilkan Karyawan yang baik.....	60
<b>Tabel IV.18.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Wawancara Seleksi Menentukan Karyawan yang baik .....	61
<b>Tabel IV.19.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Proses Yang Baik Akan Mendapatkan Hasil yang Baik Untuk Perusahaan .....	62
<b>Tabel IV.20.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Proses Evaluasi Akan Mendapatkan Hasil Karyawan yang baik.....	63
<b>Tabel IV.21.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Wawancara Atasan Langsung Personalia Untuk Ambil Keputusan Final .....	64
<b>Tabel IV.22.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Keputusan Penerimaan Berakhirnya Proses Seleksi di Perusahaan .....	65
<b>Tabel IV.23.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Kesetiaan Dalam Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja .....	66
<b>Tabel IV.24.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Hasil Kerja yang Baik Kualitas Maupun Kuantitas Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.....	67
<b>Tabel IV.25.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Kejujuran Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	68
<b>Tabel IV.26.</b>	Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Kejujuran Mempengaruhi Hasil Kerja Karyawan .....	69

<b>Tabel IV.27.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Adanya Kedisiplinan Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan .....	70
<b>Tabel IV.28.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Mengembangkan Kreatifitas Dapat Memajukan Perusahaan.....	71
<b>Tabel IV.29.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Keterangan Kerja Sama Dalam Melaksanakan Pekerjaan Berpengaruh Dalam Prestasi Kerja.....	72
<b>Tabel IV.30.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Yang Tepat Akan Mendorong Karyawan Untuk Melakukan Tindakan yang baik.....	73
<b>Tabel IV.31.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Kepribadian Kerja Karyawan yang baik Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan .....	74
<b>Tabel IV.32.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Prakarsa Kerja Yang Baik Mempengaruhi Hasil Kerja yang Baik .....	75
<b>Tabel IV.33.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Kecakapan Kerja Karyawan Mempengaruhi Hasil Kerja Karyawan .....	76
<b>Tabel IV.34.</b> Presentasi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan yang Dimiliki ..	77
<b>Tabel IV.35.</b> Hasil Validitas Butir Pernyataan Penelitian Variabel Job Descripton (Uraian Jabatan) .....	78
<b>Tabel IV.36.</b> Hasil Validitas Butir Pernyataan Penelitian Variabel Seleksi .....	79
<b>Tabel IV.37.</b> Hasil Validitas Butir Pernyataan Penelitian Variabel Prestasi Kerja .....	80
<b>Tabel IV.38.</b> Hasil Uji Korelasi Parsial $X_1$ dengan Y .....	82
<b>Tabel IV.39.</b> Hasil Uji Korelasi Parsial $X_2$ dengan Y .....	83
<b>Tabel IV.40.</b> Korelasi Berganda .....	84
<b>Tabel IV.41.</b> Regresi Linier Sederhana $X_1$ terhadap Y .....	85
<b>Tabel IV.42.</b> Regresi Linier Sederhana $X_2$ terhadap Y .....	86

<b>Tabel IV.43.</b> Regresi Linier Berganda.....	88
<b>Tabel IV.44.</b> Hasil Uji Determinasi $X_1$ terhadap Y .....	89
<b>Tabel IV.45.</b> Hasil Uji Determinasi $X_2$ terhadap Y .....	90
<b>Tabel IV.46.</b> Hasil Uji Determinasi Berganda .....	91
<b>Tabel IV.47.</b> Uji parsial T .....	92
<b>Tabel IV.48.</b> Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan .....	95



## DAFTAR GAMBAR

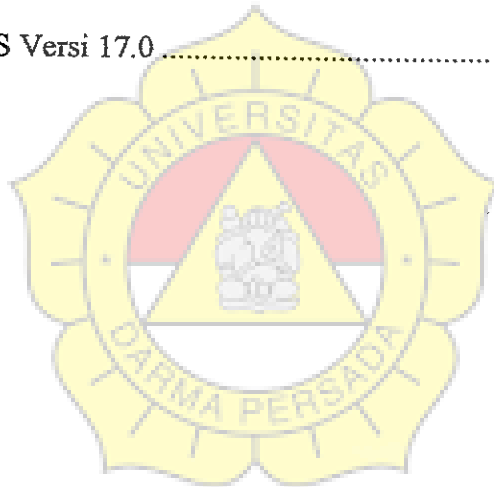
	Halaman
<b>Gambar II.1.</b> Langkah-langkah Seleksi .....	18
<b>Gambar II.2.</b> Kerangka Pemikiran.....	30
<b>Gambar IV.3.</b> Uji Hipotesis $X_1$ dengan $Y$ .....	93
<b>Gambar IV.4.</b> Uji Hipotesis $X_2$ dengan $Y$ .....	94



# DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

<b>Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan .....</b>	<b>1</b>
<b>Lampiran 2. Pengisian Kuisisioner .....</b>	<b>2</b>
<b>Lampiran 3. Profil Responden.....</b>	<b>7</b>
<b>Lampiran 4. Tabulasi Skor Job Description.....</b>	<b>11</b>
<b>Lampiran 5. Tabulasi Skor Seleksi.....</b>	<b>13</b>
<b>Lampiran 6. Tabulasi Skor Prestasi Kerja.....</b>	<b>15</b>
<b>Lampiran 7. Hasil Output SPSS Versi 17.0.....</b>	<b>17</b>



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dunia usaha dan organisasi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, membuat sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting dan menimbulkan adanya persaingan antar perusahaan satu sama lain untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Salah satu faktor yang amat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagaimanapun bagusnya tujuan dan rencana operasi perusahaan, teknologi yang digunakan, serta metode dan teknik pengawasan yang diterapkan tidak akan mempunyai nilai guna apabila tidak didukung tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara profesional.

Untuk mendukung keberhasilan perusahaan maka perusahaan harus mempunyai *job description* (uraian jabatan) yang merupakan salah satu *statement* yang teratur, dari berbagai tugas dan kewajiban suatu jabatan tertentu, karena perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon karyawan yang tepat, mengingat bahwa ada banyak calon karyawan yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kompetensi yang memadai, maka sumber daya manusia dalam mendapatkan pekerjaan semakin sulit

disebabkan persediaan lapangan kerja sangat terbatas sedangkan sumber daya manusia setiap tahun bertambah sehingga menimbulkan persaingan antara sesama pencari kerja. Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus menentukan calon karyawan yang tepat untuk menduduki posisi jabatan tertentu dalam perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan keinginan perusahaan maka dapat dilaksanakan dengan cara rekrutmen atau penarikan baik secara kualitas maupun kuantitas diperlukan pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja, dengan pengetahuan tersebut akan menghasilkan tenaga kerja yang potensi besar sebagai sumber tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan, selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan standar perusahaan yang ada melalui penyeleksian yang dilakukan oleh perusahaan.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi yaitu proses untuk menentukan calon-calon mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Dalam proses tersebut yang menentukan ciri-ciri keahlian dan keterampilan pada calon karyawan, selain harus menentukan calon karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan tenaga kerja juga harus dapat menghasilkan atau memberikan prestasi kerja yang setinggi-tingginya untuk perusahaan.

Dari hasil observasi di temukan tingkat kemangkiran (tidak adanya keterangan) kerja karyawan sebesar 1.67%, pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana.

Pada tahun 2010, PT. Inti Ganda Perdana dihadapkan pada salah satu masalah, yaitu adanya ketidak puasan oleh Pimpinan PT. IGP Group mengenai kinerja beberapa *Engineering*. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia, hal tersebut dikarenakan adanya keterlambatan dalam desain produk komponen *Rear Axle & Propeller Shaft* dalam proses assembling sehingga tidak dapat dilakukan proses *machining* produk tersebut. Hal ini menyebabkan produktifitas para karyawan menurun dimana efektivitas volume pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan, dimana tidak tepatnya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pada waktu normal sehingga proses *machining* produk terlambat.

Maka dari hal tersebut di atas timbul keinginan penulis untuk melaksanakan penelitian mengenai. *Job Description* (Uraian Jabatan) Dan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk dijadikan judul skripsi yaitu **“Pengaruh *Job Description* (Uraian Jabatan) Dan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departement *Engineering* dan Sumber Daya Manusia Di PT. Inti Ganda Perdana”**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job description* (uraian jabatan) terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?
3. Bagaimana pengaruh *job description* (uraian jabatan) dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job description* (uraian jabatan) terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?
- b. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara *job description* (uraian jabatan) dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada departement *engineering* dan sumber daya manusia di PT. Inti Ganda Perdana?

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan masukan yang dapat digunakan untuk bahan pertimbangan yang mungkin bermanfaat dalam pengambilan kebijakan seleksi dan penempatan karyawan yang dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

### b. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk memenuhi syarat salah satu tugas akademika serta melengkapi sebagian dari syarat guna untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen.

### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber bacaan, agar pembaca dapat menjadikan tulisan ini sebagai referensi dan acuan dalam penulisan skripsi atau karya tulis ilmiah lainnya dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan.