

## PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASER

Alfansyah<sup>1</sup>, Dian Herdiana<sup>2</sup>, Sudirah<sup>3</sup>

Universitas Terbuka Samarinda

Correspondent author: [alfanzone1@gmail.com](mailto:alfanzone1@gmail.com)

Samarinda, Indonesia

### Abstract

*This study aims: (1) to analyze the effect of job description on employee performance at the Regional Secretariat of Paser Regency; (2) To analyze the effect of job specifications on employee performance at the Regional Secretariat of Paser Regency; (3) To analyze the effect of job descriptions and job specifications on employee performance at the Regional Secretariat of Paser Regency. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach. Sampling of the population from the Regional Secretariat of Paser Regency was determined using the Slovin formula with an error rate of 10% and obtained a total sample of 64 respondents. Data collection techniques used are questionnaires and documentation with descriptive analysis methods, Validity tests, regression equation tests, correlation coefficient tests and determinations, simultaneous f-tests, and t-tests. The results of the constant multiple linear regression equation test of 0.183 mean that employee performance will stay as big as 0.183 if the variable job description (X1) and specification position (X2) are constant or fixed. coefficient correlation r is as big as 0.954 numbers this means that the connection Between job description (X1) and specification position (X2) with employee performance is very strong. There is an effect of the job description and specification position against performance on District Regional Secretariat Paser that can be accepted.*

**Keywords: employee performance; job analysis; job description, position specifications**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk menganalisis pengaruh deskripsi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser; (2) Untuk menganalisis pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser; (3) Untuk menganalisis pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel atas populasi dari Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Paser ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi dengan metode analisis deskriptif, uji Validitas, uji persamaan regresi, uji koefisien korelasi dan determinasi, uji f simultan dan Uji t. Hasil uji persamaan regresi linier berganda kostanta sebesar 0,183 mempunyai arti bahwa kinerja pegawai akan tetap sebesar 0,183 jika variabel deskripsi jabatan (X<sub>1</sub>) dan spesifikasi jabatan (X<sub>2</sub>) konstan atau tetap. Koefisien korelasi r adalah sebesar 0.954 angka ini memiliki arti bahwa hubungan antara deskripsi jabatan (X<sub>1</sub>) dan spesifikasi jabatan (X<sub>2</sub>) dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat. Ada pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dapat di terima.

**Kata Kunci: Analisis jabatan; deskripsi jabatan; kinerja pegawai; spesifikasi jabatan**

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

---

## PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM Aparatur bukanlah sesuatu yang mudah namun menuntut suatu pemikiran yang mendalam. Hal ini tidak hanya dikarenakan jumlahnya yang banyak, keberadaannya yang tersebar di seluruh pelosok Negeri, pengetahuan dan kompetensi yang beragam, namun juga keberadaannya harus dinamis dalam mengadopsi setiap perubahan. Oleh karenanya pengelolaan manajemennya harus mendapatkan prioritas. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumberdaya-sumberdaya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya-sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif (Setiarini & Lathifah, 2017).

Seseorang akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai agar dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan.

Menurut pejabat pada bagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Paser bahwa ASN dalam hal ini pegawai harus mengetahui deskripsi jabatan yang diemban. seorang pegawai bukan lagi sebuah pekerjaan tetapi merupakan sebuah profesi, sehingga diharapkan menjadi pegawai yang profesional yang mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan, namun saat ini masih ada pegawai yang bekerja menunggu perintah atasan saja, tidak berpikir kreatif sehingga mengabaikan target-target yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas tambahan pun kadang menjadi prioritas utama dibanding tugas pokok sebagai pegawai, sehingga sebagian tugas yang ada tentu diambil alih pegawai lain. Hal ini tentunya dapat menyebabkan arus kerja tidak lancar, dalam arus kerja, pekerjaan yang satu tentu berhubungan dengan pekerjaan yang lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa fungsi-fungsi sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawannya, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai (Sirait, 2006 : 5).

Kinerja pegawai tentunya tidak lepas dari penilaian tugas atas kewajiban dan tanggung jawab seorang pegawai. Penilaian hasil kerja pegawai atas indikator kinerja

terhadap sasaran yang telah ditetapkan tentunya berkaitan erat dengan tujuan rencana strategis (restra) pada masing-masing perangkat daerah. Berikut ini merupakan capaian kinerja atas sasaran kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser Tahun 2018, 2019, dan 2020.

Berdasarkan kajian teori dan kasus dilapangan, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser".

## METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah 174 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 64 orang. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Analisa data pada penelitian ini dianalisa dengan cara analisis deskriptif dalam bentuk frekuensi jawaban responden dan presentasi dengan melihat tanggapan responden dalam bentuk capaian indikator (CI) dan secara analisis statistik inferensial menggunakan Regresi Berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Inferensial

#### 1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.** Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.183	0.174		1.052	0.297
	Deskripsi Jabatan	0.596	0.163	0.525	3.651	0.001
	Spesifikasi Jabatan	0.493	0.162	0.438	3.048	0.003

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.183 + 0.596 (X_1) + 0.493 (X_2)$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Kostanta sebesar 0,183 mempunyai arti bahwa kinerja pegawaiit akan tetap sebesar 0,183 jika variabel deskripsi jabatan ( $X_1$ ) dan spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) konstan atau tetap.

Koefisien regresi deskripsi jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.596 artinya dengan adanya deskripsi jabatan ( $X_1$ ) akan dapat menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.596 atau kinerja pegawai akan menjadi  $0.183 + 0.596 = 0.479$  jika deskripsi jabatan ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar 1 tingkatan.

Koefisien regresi spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.493 artinya dengan spesifikasi jabatan ( $X_1$ ) akan dapat menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.493 atau kinerja pegawai akan menjadi  $0.183 + 0.493 = 0.676$  jika spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar 1 tingkatan.

## 2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 2.** Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,954	0,911	0,908	,10607

Sumber data diolah 2023

Koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0.954 angka ini memiliki arti bahwa hubungan antara deskripsi jabatan ( $X_1$ ) dan spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat.

Adjusted R Square sebesar 0.908 atau 90 % artinya variasi hubungan antara kinerja pegawai dengan antara deskripsi jabatan ( $X_1$ ) dan spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) dapat dijelaskan, sedangkan 10 % diterangkan oleh variasi perubahan variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model ini.

## 3. Uji F Simultan

**Tabel 3.** Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.004	2	3.502	311.283	0.000
	Residual	0.686	61	0.011		
	Total	7.690	63			

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh  $F_{hitung}$  311.283 dengan  $F_{tabel}$  3.15 artinya  $F_{hitung}$   $311.283 > F_{tabel}$  3.15 dengan demikian maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh jabatan dan spesifikasi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dapat di terima atau hipotesis alternatif atau  $H_a$  dapat diterima.

#### 4. Uji t Parsial

**Tabel 4.** Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.183	0.174		1.052	0.297
	Deskripsi Jabatan	0.596	0.163	0.525	3.651	0.001
	Spesifikasi Jabatan	0.493	0.162	0.438	3.048	0.003

Sumber data diolah 2023

Deskripsi Jabatan ( $X_1$ ), Nilai  $t_{hitung}$  3.651 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.999 atau  $t_{hitung}$  3.651 >  $t_{tabel}$  1.999 yang berarti bahwa deskripsi jabatan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Paser dengan tingkat signifikan 0.001 < 0.05.

Spesifikasi Jabatan ( $X_2$ ), Nilai  $t_{hitung}$  3.048 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.999 atau  $t_{hitung}$  3.048 >  $t_{tabel}$  1.999 yang berarti bahwa spesifikasi jabatan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Paser dengan tingkat signifikan 0.003 < 0.05.

Hasil penelitian untuk melihat pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan secara bersama-sama sudah ditunjukkan melalui analisis regresi linear berganda baik secara simultan ataupun secara parsial secara determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Untuk memperjelas pengaruh variable dilihat dari aspek-aspek pada variable maka peneliti melakukan perhitungan analisis regresi linear berganda berdasarkan aspek-aspek variable sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh variable deskripsi jabatan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser

**Tabel 5.** Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.083	9.598		3.238	.002
	Wewenang	.594	.957	.122	3.621	.037
	Tanggung Jawab	1.564	1.956	.135	6.172	.004
	Kondisi Pekerjaan	.509	1.451	.190	2.040	.017
	Fasilitas Kerja	.306	.943	.050	2.324	.047
	Standar Hasil Kerja	1.102	1.082	.220	3.388	.014

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil nilai indikator tanggung jawab memiliki nilai pengaruh positif yang paling besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai B sebesar 1.564 dengan nilai signifikan 0.004, indikator berikutnya adalah standar hasil kerja dengan nilai B sebesar 1.102 dengan nilai signifikan 0.014. indikator berikutnya adalah kondisi pekerjaan dengan nilai B sebesar 0.509 dengan nilai signifikan 0.017. indikator selanjutnya adalah wewenang dengan nilai B sebesar 0.594 dengan nilai signifikan 0.037 dan terakhir adalah fasilitas kerja dengan nilai B sebesar 0.306 dengan nilai signifikan 0.047.

**2. Pengaruh variable spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser**

**Tabel 6.** Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.869	10.140		2.847	.006
Pendidikan dan Pelatihan	.113	.915	.120	2.123	.009
Kompetensi	.494	.403	.202	5.223	.001

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil nilai indikator kompetensi memiliki nilai pengaruh positif yang paling besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai B sebesar 0.494 dengan nilai signifikan 0.001 dan setelah itu indikator pendidikan dan pelatihan dengan nilai B sebesar 0.113 dengan nilai signifikan 0.009.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser**

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel deskripsi jabatan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser ( $Y$ ).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian pertama yang dilakukan menyatakan bahwa untuk mengetahui pengaruh deskripsi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser terbukti atau hipotesis dapat diterima.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel deskripsi jabatan ( $X_1$ ) sebesar 3.651 dengan nilai sig. 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  3.651 > 1.999 ( $t_{tabel}$ ), dengan kata lain hasil uji-t ini menunjukkan bahwa deskripsi jabatan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Dimana hubungan antara variabel deskripsi jabatan ( $X_1$ ) dan variabel spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai pada sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Paser

adalah sangat kuat, dengan kontribusi variasi dapat dijelaskan 90 % dan sisanya tidak dapat dijelaskan dan ini dijelaskan oleh variabel lainnya yang terlalu kecil.

Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana deskripsi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh sumini dengan judul pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo tahun 2014. Dengan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel Analisis Jabatan ( $X_1$ ) sebesar 3.400 dengan nilai sig. 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung >  $t_{tabel}$ , dimana t-hitung 3.400 > 1.659 ( $t_{tabel}$ ), dengan kata lain hasil uji-t ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Artinya analisis jabatan yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa deskripsi jabatan (*Job description*) memiliki pengaruh yang lebih dominan bila dibandingkan dengan spesifikasi jabatan (*Job specification*).

Dengan demikian bahwa deskripsi jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser sangat diperlukan dalam rangka untuk mengidentifikasi pekerjaan apa yang bisa dilakukan oleh para pegawai dengan tujuan adanya gambaran atas pekerjaan tersebut sehingga dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh dan detail sehingga terjadi hubungan antar posisi satu dengan posisi jabatan yang lainnya dengan didasarkan oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapabilitas seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya dengan deskripsi jabatan ini pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dapat membantu pemecahan masalah yang berkaitan dengan identifikasi atas pekerjaan setiap pejabat dalam pengambilan keputusan dengan solusi yang bervariasi dan ini akan membantu dalam akuntabilitas laporan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser karena adanya kewenangan, penetapan standar kerja yang dapat dievaluasi.

## **2. Pengaruh Variabel Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser.**

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser (Y).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua yang dilakukan menyatakan bahwa untuk mengetahui pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser terbukti atau hipotesis dapat diterima.

Dimana hasil penelitian spesifikasi jabatan ( $X_2$ ), Nilai  $t_{hitung}$  3.048 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.999 atau  $t_{hitung}$  3.048 >  $t_{tabel}$  1.999 yang berarti bahwa spesifikasi jabatan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser dengan tingkat signifikan  $0.003 < 0.05$ .

Artinya terdapat hubungan linier antara spesifikasi jabatan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Secara deskriptif pernyataan jawaban responden terhadap variabel spesifikasi jabatan dapat dirincikan sebagai berikut Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan pengalaman kerja, efektifitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, kesesuaian pekerjaan dengan minat, pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

Dengan kesimpulan bahwa responden dalam memberikan jawaban lebih dominan setuju dan ini dapat di jelaskan bahwa organisasi Sekretariat Daerah pemerintah Kabupaten Paser disamping memperhatikan deskripsi jabatan (*Job description*) juga harus memperhatikan spesifikasi jabatan sesuai dengan hasil penelitian karena dengan adanya spesifikasi jabatan akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan sehingga pekerjaan itu dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Karlina Pitaloka dkk. Dengan judul pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). Dengan hasil analisis koefisien korelasi sederhana variabel terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel *Job Specification* terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai sebesar 0,534 dan uji koefisien korelasi determinasi hasilnya sebesar 28,51% sementara 71,49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. diperoleh bobot  $t_{hitung} = 4,851$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,671$ . Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel *Job Specification* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian terdahulu dan hasil kajian teori tentang spesifikasi jabatan bahwa spesifikasi jabatan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser oleh karenanya spesifikasi jabatan ini harus mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai karena dengan uraian atas pekerjaan adanya mengenai ciri-ciri pekerjaan, karakteristik pekerjaan,



pendidikan seorang pegawai, pengalaman seorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan demikian mereka harus diberikan pendidikan, pelatihan dan pengalaman mereka sangat di butuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

### **3. Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabata Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser.**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian : bagaimanakah pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser diperoleh hasil penelitian bahwa uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova dapat diperoleh  $F_{hitung} 311.283$  dengan  $F_{tabel} 3.15$  artinya  $F_{hitung} 311.283 > F_{tabel} 3.15$  dengan demikian maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel devenden dapat diartikan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh jabatan dan spesifikasi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dapat di terima atau hipotesis alternatif atau  $H_a$  dapat diterima.

Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fhadilah (2021) dengan judul Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan P. Murfa Surya Mahardika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus Merauke. menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $262,900 > 3,28$ . Dapat juga dilihat pada sig probabiliti yaitu 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Spesifikasi Pekerjaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga menyatakan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Dengan hasil penelian dan penelitian terdahulu menurut menurut Mangkunegara (2018:7) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan hasil penelitian dan kajian teori tersebut seharusnya kinerja akan meningkat apa bila dengan adanya deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dilakukan dengan bersamaan maka kinerja akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Paser seseuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, dengan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan dapat dilakukan dengan baik pula.

---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka disimpulkan bahwa ada pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Rekomendasi: Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser harus melakukan identifikasi pekerjaan yang ada di sekretariat, memberikan gambaran tujuan pekerjaan yang akan dicapai dengan memberikan tanggung jawab kepada pegawai dan kepada pegawai diberikan pengetahuan supaya terjadinya akuntabilitas sesuai dengan kewenangan dan standar kinerja. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan dapat lebih meningkat serta melakukan evaluasi secara rutin terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk spesifikasi jabatan ini Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Paser dapat disusun secara bersama-sama dengan uraian jabatan, tetapi dapat juga disusun secara terpisah dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan pengetahuan dan keterampilan dan juga memperhatikan karakter dan kepribadian pegawai yang bekerja. Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja secara berkala untuk mengetahui bidang-bidang mana yang tepat dan mana yang kurang tepat sehingga dapat lebih mempertimbangkan penempatan pegawai dan pegawai dapat bekerja lebih efektif.

## REFERENSI

- Fhadilah, T. & S. (2021). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas musamus merauke*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia (Edisi kedua)*. BPFE UGM.
- Heidjrachman & Husnan. (2019). *Manajemen Personalia. Edisi IV*. BPFE.
- Hery. (2020). *Dasar-Dasar Kinerja*. PT Grasindo.
- Lianasari & Santoso. (2017). Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, 11 (2).
- Lukman, L., & Erfina, E. (2019). Analisis Penempatan Jabatan Di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sidenreng Rappang. *Al Qisthi: Jurnal Sosial Dan Politik*, IX, 1–24. <https://doi.org/10.47030/jaq.v9i1.63>
- Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Setiarini, N., & Lathifah, A. (2017). Pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM) Keasipan Terhadap Peraturan Tata Kearsipan Di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(3), 211–220. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23148>