



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7629-7638

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat

Niken Ayu¹, Herayati², Vicky Windasari³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

¹ nayu4821@gmail.com, ² herayati.hya@bsi.ac.id, ³ vicky.vwi@bsi.ac.id

Abstrak

Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat adalah lembaga pemerintahan Nonkementerian yang bertugas mengatur semua hal berkaitan dengan tanah dan properti secara nasional. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang berfokus pada pengaruh job description dan job specification, baik secara terpisah maupun bersamaan, terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini terdiri dari 153 pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat. Menggunakan metode simple random sampling dengan rumus Slovin (margin of error 10%), diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Description nilai $T_{hitung} 2,573 > T_{tabel} 1,672$ dengan nilai sig $0,013 < 0,05$ (X_1) dan Job Specification nilai $T_{hitung} 2,289 > T_{tabel} 1,672$ dengan nilai sig $0,026 < 0,05$ (X_2) masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (uji t) atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan (uji f) $F_{hitung} 17,910 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa job description dan job specification secara bersama-sama juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kedua variabel ini (job description dan job specification) terhadap kinerja karyawan sebesar 38,6%, sedangkan sebesar 61,4% sisanya oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia, kinerja pegawai akan semakin meningkat dan didukung dengan faktor lainnya.

Kata kunci: Job Description, Job Specification, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat adalah lembaga pemerintahan Nonkementerian yang bertugas mengatur semua hal berkaitan dengan tanah dan properti secara nasional. Amanat bidang pertanahan di Indonesia dengan menerapkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan tanah yang adil dan makmur (UUPA No. 5 Tahun 1960). Sejak 21 Oktober 2024, Kementerian Agraria dan Tata Ruang Republik Indonesia dipimpin oleh Nusron Wahid. Sebelum mengganti penamaan yang berlaku saat itu, kantor yang melayani urusan pertanahan di wilayah Jakarta Barat (sekarang Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat) dikenal sebagai Kantor Sub Direktorat Agraria Kota Jakarta Barat.

Capaian hasil kerja yang diraih pegawai disebut kinerja, bukan hanya usaha atau aktivitas yang dilakukan. Ini mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Organisasi biasanya menetapkan standar operasional prosedur tertentu sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja pegawai seperti kuantitatif, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, atau perilaku kerja yang diharapkan. Tugas-tugas yang diselesaikan dan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai deskripsi pekerjaan menjadi dasar penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja umumnya dilakukan dalam periode waktu tertentu.

Rincian tugas, tanggung jawab, dan wewenang seorang pegawai diuraikan dalam sebuah dokumen tertulis yang disebut deskripsi pekerjaan. Jika tidak ada, kinerja mereka bisa terganggu, yang berujung pada penurunan kinerja, maka detail pekerjaan yang selaras dengan tuntutan dan kapasitas kerja pada posisi yang tepat dalam kemajuan instansi. Kondisi ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal. Terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang saling bertentangan mengenai pengaruh job description terhadap kinerja karyawan. Penelitian Cut Nur Yuniarti Fatimah (2019) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatra Utara menemukan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara positif dan

signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, studi Ampauleng & Salma Abdullah (2022) di PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar justru menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Job Description

Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Putri & Gaol, 2021). (Loindong et al., 2023) Deskripsi pekerjaan sebagai panduan tertulis yang memaparkan secara jelas dan terstruktur mengenai tujuan keberadaan suatu jabatan, daftar tugas yang harus dilaksanakan, pertanggungjawaban yang diemban, lingkup kekuasaan dalam pengambilan keputusan, situasi dan kondisi tempat bekerja, hingga berbagai aspek relevan lainnya yang membentuk karakteristik unik dari pekerjaan tersebut. Proses kunci dalam Manajemen SDM melibatkan identifikasi kebutuhan (Tambun et al., 2023). Selanjutnya terdapat proses merumuskan job description (Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) yaitu: 1. Identifikasi, 2. Fungsi & tugas esensial, 3. Spesifikasi pekerjaan, 4. Persetujuan. Selain proses job description, ada juga batasan yaitu: 1. Uraian tugas tidak mencantumkan secara detail, 2. Kesenjangan antara ekspektasi dengan realita kerja, 3. Sebagai panduan umum. Selanjutnya indikator job description yaitu: 1. Identifikasi pekerjaan, 2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, 3. Standar wewenang dan pekerjaan, 4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas.

2.2 Job Specification

Secara umum, deskripsi pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification) adalah dua konsep yang berbeda. Perusahaan menetapkan spesifikasi kerja sebagai tolok ukur standar kualifikasi yang wajib dipenuhi oleh calon karyawan dan berpeluang diterima bekerja di perusahaan (Kervin & Wasiman, 2023). Komponen utama dalam job specification adalah KSAO, yang tidak lain yaitu: 1. Pengetahuan mendasar (knowledge), 2. Keterampilan melalui pembelajaran (skill), 3. Kemampuan dasar (ability), 4. Kemampuan personal (other characteristic). Job specification dirancang berdasarkan berbagai parameter yang disesuaikan dengan profil kandidat. Menurut (Anggraini et al., 2020) terdapat manfaat job specification yaitu: 1. Sebagai evaluasi jabatan, 2. Sebagai standar kinerja, 3. Sebagai dasar rekrutmen, seleksi, dan offering pegawai baru, 4. Sebagai rencana perubahan dalam organisasi, 5. Penyederhanaan kerja. (Kervin & Wasiman, 2023) terdapat indikator job specification meliputi: 1. Keterampilan, 2. Pengetahuan, 3. Kemampuan, 4. Kepribadian, 5. Minat.

2.3 Kinerja Pegawai

Penerapan manajemen kinerja penting untuk mendapatkan pegawai dengan performa yang unggul. Pada dasarnya, kinerja adalah tindakan nyata yang mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai sesuai dengan posisi dan organisasinya. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (dari diri sendiri) dan eksternal (dari luar individu) (Raden Vina Iskandya Putri, 2023). Kinerja individu merupakan hasil interaksi dari tiga kelompok faktor: kompetensi yang dimiliki individu, dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja, dan dukungan dari manajemen. Performance atau kinerja adalah output kerja yang berhasil diwujudkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sejalan dengan batasan wewenang dan beban tanggung jawab mereka, untuk mewujudkan target perusahaan secara sah, berlandaskan hukum, serta menjunjung tinggi moral dan etika (Maryadi & Misran, 2023). Menjalankan tugasnya, seorang pegawai dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerjanya berkualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Kinerja pegawai dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya (Umar et al., 2021). Seberapa baik kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi dengan bantuan indikator kinerja. Indikator kinerja pegawai (Syamsyuriansyah dkk, 2021:6) yaitu: 1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Ketetapan Waktu, 4. Efektivitas, 5. Komitmen.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah representasi konseptual yang menggambarkan bagaimana teori mengaitkan berbagai faktor penting yang relevan dengan masalah penelitian (Widyastuti et al., 2024). Kerangka berpikir yang terstruktur dengan baik akan memberikan penjelasan teoretis mengenai bagaimana variabel-variabel penelitian saling berhubungan, terutama antara variabel independen dan dependen. Dalam kerangka berpikir ini peneliti membuat suatu gambaran mengenai pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang menjawab pertanyaan penelitian. Sifatnya sementara karena masih berupa telaah teori dan perlu diuji kebenarannya (Sa, 2025). Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Ho = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

Ha = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

Hipotesis 2 (H2)

Ho = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

Ha = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

Hipotesis 3 (H3)

Ho = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

Ha = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan populasi seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat berjumlah 153 pegawai. Menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling (Subhaktiyasa, 2024). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suriani et al., 2023). Ukuran sampel didapatkan berjumlah 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dengan skor 1 untuk "sangat tidak setuju" hingga 5 untuk "sangat setuju" (Ghozali, 2021). Dianalisis menggunakan persamaan regresi berganda. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

4. Hasil Penelitian

4.1. Karakteristik Responden

Untuk memahami hasil penelitian dengan lebih baik, penelitian ini menyajikan gambaran mengenai identitas responden yang didapat peneliti dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada 60 responden di Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat. Kuisisioner ini berisi berbagai pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, jawaban responden kemudian dianalisis sebagai berikut:

a. Usia

Responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun berjumlah 36 responden atau sebanyak 60% dari keseluruhan responden, rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 14 atau 23%, rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 7 atau 12%, dan usia > 51 tahun sebanyak 3 atau 5% dari keseluruhan responden. Disimpulkan bahwa usia 21-30 tahun atau Generasi Z mendominasi jumlah responden sebanyak 36 responden atau 60%.

b. Pendidikan Terakhir

Responden dengan pendidikan S1 dengan 39 responden atau sebesar 65%, berpendidikan SMA/SLTA dengan 10 responden atau sebesar 17%, berpendidikan D1 dengan 2 responden atau sebesar 3%, berpendidikan D3 dengan 5 responden atau sebesar 8%, berpendidikan D4 dengan 1 responden, dan berpendidikan Magister dengan 3 responden atau sebesar 5%.

c. Lama Bekerja

Sebagian besar responden (70% atau 40 orang) adalah individu dengan masa kerja 1-5 tahun.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah error atau residual dalam model regresi berdistribusi normal dengan signifikansi 5% menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov 1 (Ghozali, 2021:196). Penelitian ini menggunakan uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi secara normal. Sebaliknya nilai signifikansi $< 0,05$ maka data penelitian tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20529753
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.049
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolineritas. Sebaliknya jika tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolineritas (Ghozali, 2021:230).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.265	3.275		4.051	.000		
	Job Description	.326	.127	.360	2.573	.013	.551	1.814
	Job Specification	.276	.121	.320	2.289	.026	.551	1.814

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel Job Description (X_1) memiliki nilai toleransi sebesar $0,551 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,814 < 10$. Selanjutnya variabel Job Specification (X_2) menunjukkan nilai toleransi sebesar $0,551 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,814 < 10$. Karena semua variabel memenuhi kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi dengan menggunakan uji glejser (Ghozali, 2021:178). Saat nilai residual suatu variabel konsisten dengan variabel lain disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai residualnya bervariasi disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.265	3.275		4.051	.000
	Job Description	.326	.127	.360	2.573	.013
	Job Specification	.276	.121	.320	2.289	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil uji glejser menunjukkan bahwa variabel job description diperoleh nilai sig $0,013 < 0,05$. Untuk variabel job specification diperoleh nilai sign $0,026 < 0,05$. Dengan demikian variabel bebas (job description, job specification) terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas diuji untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sah dan dapat diandalkan". Kuesioner yang valid memiliki pertanyaan-pertanyaan yang efektif dalam mengungkap informasi yang relevan dengan tujuan pengukuran (Ghozali, 2021:56). Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($db = n-2$ dan taraf signifikansi 5%), menunjukkan korelasi positif dengan signifikansi $< 5\%$ (Ghozali, 2021:67). Pengujian ini menggunakan Korelasi Pearson Moment. Terdapat 10 pernyataan pada masing-masing variabel. Maka dihasilkan $db = 60 - 2 = 58$ dengan R_{tabel} sebesar 0,2144.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Job Description (X_1)

Item	Person Correlation (<i>r</i> hitung)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,631	0,2144	Valid
X1.2	0,789	0,2144	Valid
X1.3	0,418	0,2144	Valid
X1.4	0,559	0,2144	Valid
X1.5	0,759	0,2144	Valid
X1.6	0,794	0,2144	Valid
X1.7	0,569	0,2144	Valid
X1.8	0,710	0,2144	Valid

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Job Specification (X₂)

Item	<i>Person Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
X2.1	0,633	0,2144	Valid
X2.2	0,616	0,2144	Valid
X2.3	0,540	0,2144	Valid
X2.4	0,599	0,2144	Valid
X2.5	0,727	0,2144	Valid
X2.6	0,631	0,2144	Valid
X2.7	0,748	0,2144	Valid
X2.8	0,631	0,2144	Valid

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	<i>Person Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
Y.1	0,564	0,2144	Valid
Y.2	0,615	0,2144	Valid
Y.3	0,630	0,2144	Valid
Y.4	0,384	0,2144	Valid
Y.5	0,457	0,2144	Valid
Y.6	0,631	0,2144	Valid
Y.7	0,748	0,2144	Valid
Y.8	0,631	0,2144	Valid

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pernyataan indikator variabel Job Description (X₁), Job Specification (X₂), Kinerja Pegawai (Y) adalah valid dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sebesar (0,2144).

b. Uji Reliabilitas

Pada dasarnya, reliabilitas adalah karakteristik alat ukur berupa kuesioner yang menunjukkan sejauh mana kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel atau konstruk (Ghozali, 2021:61). Sebuah kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila jawaban responden terhadap item-itemnya menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu. Cronbach Alpha digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa konsisten butir-butir pertanyaan dalam mengukur setiap variabel. Instrumen penelitian ini terbukti reliabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpa</i>	Standar Realibilitas	Keterangan

Job Description (X ₁)	0,804	0,60	Reliabel
Job Specification (X ₂)	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan indikator variabel Job Description (X₁), Job Specification (X₂), Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha > standar reliabilitas sebesar (0,60).

4.4 Uji Hipotesis

Fokus penelitian ini adalah menguji keberadaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dirumuskan dalam dua hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Mayasari & Safina, 2021). Hipotesis nol (H₀) mengasumsikan tidak adanya pengaruh yang signifikan, dan hipotesis alternatif (H_a) mengasumsikan adanya pengaruh yang signifikan.

a. Uji T (Parsial)

Keputusan menerima atau menolak hipotesis bergantung pada perbandingan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05, atau perbandingan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} (Ghozali, 2021:266) Apabila nilai signifikansi > 0,05 disimpulkan variabel independen secara parsial tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis harus ditolak. Sebaliknya nilai signifikansi < 0,05 disimpulkan variabel independen secara parsial tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini dihasilkan T_{tabel} sebesar 1,672. Angka ini diperoleh dari perhitungan db (derajat kebebasan) = n - k, di mana n = 60 dan k = 3, dihasilkan df = 57.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.265	3.275		4.051	.000
	Job Description	.326	.127	.360	2.573	.013
	Job Specification	.276	.121	.320	2.289	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil uji parsial (uji T) menunjukan bahwa variabel job description secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dikarenakan T_{hitung} (2,573) > T_{tabel} (1,672) dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Dengan kesimpulan adanya pengaruh positif job description (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Dan variabel job specification secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dikarenakan T_{hitung} (2,289) > T_{tabel} (1,672) dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05. Maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Dengan kesimpulan adanya pengaruh positif job specification (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F (simultan) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Mayasari & Safina, 2021). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi < 0,05, atau F_{hitung} > F_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan

memengaruhi variabel dependen (pengaruhnya signifikan). Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0.05 , atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak memengaruhi variabel dependen (pengaruhnya tidak signifikan). Diketahui F_{tabel} (3,16), hasil ini diperoleh dari perhitungan $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k - 1$, di mana $n = 60$ dan $k = 3$, dihasilkan $df1 = 2$ dan $df2 = 56$.

Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.313	2	90.157	17.910	.000^b
	Residual	286.937	57	5.034		
	Total	467.250	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Job Specification, Job Description						

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel job description (X_1) dan job specification (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini didasarkan pada nilai F_{hitung} (17,910) $> F_{tabel}$ (3,16). Selain itu, nilai signifikansi kedua variabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa $H1$ diterima dan $H0$ ditolak.

4.5 Persamaan Linear Berganda

Analisis regresi tidak hanya mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel, tetapi juga menjelaskan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas (Ghozali, 2021:145). Rumus persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

X_1, X_2 = Variabel Bebas (Jobdesk & Job Specification)

Penelitian ini didapatkan pengujian persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,265 + 0,326 X_1 + 0,276 X_2$$

Tabel 9. Persamaan Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.265	3.275		4.051	.000
	Job Description	.326	.127	.360	2.573	.013
	Job Specification	.276	.121	.320	2.289	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil persamaan linear berganda dijelaskan sebagai berikut:

1. a (Nilai Konstanta) sebesar 13,265. Dengan kesimpulan, tidak memiliki ketergantungan linear dari variabel job description dan job specification.
2. b_1X_1 (Job Description) sebesar 0,326 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kinerja pegawai dan job description. Berarti kenaikan nilai job description cenderung diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.
3. b_2X_2 (Job Specification) sebesar 0,276 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kinerja pegawai dan job specification. Berarti kenaikan nilai job description cenderung diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat". Jika R^2 bernilai kecil, ini mengimplikasikan bahwa variabel bebas hanya memberikan sedikit informasi terkait perubahan variabel terikat dan sebaliknya (Ghozali, 2021:147). Uji ini menggunakan program bantuan SPSS ver 25.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.364	2.244
a. Predictors: (Constant), Job Specification, Job Description				
b. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai				

Sumber: diolah peneliti 2025 (SPSS ver 25)

Hasil diperoleh nilai *R square* sebesar 0,386 menunjukkan bahwa 38,6% variasi dari variabel independen (job description dan job specification) memberikan penjelasan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu, 61,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa job description secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai $T_{hitung} (2,573) > T_{tabel} (1,672)$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kesimpulan adanya pengaruh positif job description (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin jelas, lengkap, dan baik job description yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Sebaliknya, job description yang kurang jelas atau tidak memadai dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

3.7.2 Pengaruh Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa job specification secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai $T_{hitung} (2,289) > T_{tabel} (1,672)$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,026 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kesimpulan adanya pengaruh positif job specification (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh positif berarti peningkatan atau perbaikan dalam kualitas job specification (seperti kejelasan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan pekerjaan) akan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

3.7.3 Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel job description (X_1) dan job specification (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini didasarkan pada nilai F_{hitung}

(17,910) > F_{tabel} (3,16). Selain itu, nilai signifikansi kedua variabel (0,000) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif Job Description (X_1) dan Job Specification (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan jelasnya deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data serta pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Job Description (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} 2,573 > T_{tabel} 1,672 dengan nilai sig 0,013 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa job description memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu). 2. Job Specification (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,289 > T_{tabel} 1,672 dengan nilai sig 0,026 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa job specification memberikan kontribusi sebesar 31,5% terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu). 3. Job Description (X_1) dan Job Specification (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 17,910 > F_{tabel} 3,16 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil uji determinasi simultan menunjukkan job description dan job specification memberikan kontribusi sebesar 38,6% terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama).

Referensi

- Anggraini, I. R., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* ».
- Kervin, K., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. *ECo-Buss*, 6(2), 533–541. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.679>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Maryadi, Y., & Misran, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 22. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358>
- Raden Vina Iskandya Putri1, T. A. R. (2023). “Бсп За България” Е Под Номер 1 В Бюлетината За Вота, Герб - С Номер 2, Пп-Дб - С Номер 12. *Peran Kepuasan Nasabah Dalam Memediasi Pengaruh Customer Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah*, 2(3), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Sa, H. (2025). *Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian*. 2(2), 64–73.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tambun, E., Tarigan, M. I., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 236–244. <https://doi.org/10.54367/kukima.v2i2.3176>
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–297. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/view/509%0Ahttp://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/download/509/512>
- Widyastuti, I., Maharani, M., Haryadi, E., & Wijayanti, D. (2024). Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 642–661. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1578>