

The Influence Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance At PT. Cipta Prima Synergy

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Synergy

Mita ¹⁾; Rahmi Aryanti ²⁾; RY. Effendi ³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ miita7272@gmail.com ; ²⁾ rahmiaryanti@gmail.com ; ³⁾ effeniry@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2025]

Revised [02 Agustus 2025]

Accepted [03 Agustus 2025]

KEYWORDS

Job Description, Job
Specification, Employee
Performance.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Prima Synergy, yang berlokasi di Kota Palembang. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan terdiri dari 60 karyawan, yang dipilih melalui metode probability sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas, karena nilai r yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel (0,3), serta reliabel dapat diandalkan dengan nilai Cronbach alpha sebesar 0,07 yang mendekati nilai 1. Pengujian parsial (uji-t) mengungkapkan dalam hal ini baik deskripsi pekerjaan maupun spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil uji simultan (uji F), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah PT. Cipta Prima Synergy, sebuah perusahaan swasta nasional berbadan hukum yang bergerak di bidang jasa transportasi angkutan batubara serta penjualan suku cadang kendaraan alat berat, yang berlokasi di Jl. Pangeran Ayin No. 302/06-07 RT.03/RW.05, Kelurahan Sukamaju, Kecamatan Sako, Kota Palembang.

ABSTRACT

This study aims to prove whether there is an effect of job descriptions and worker This study aims to determine the effect of job descriptions and job specifications on employee performance at PT Cipta Prima Synergy in Palembang City. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The sample in this study amounted to 60 employees selected through probability sampling technique. The results of the analysis show that the research instrument has met the validity requirements because the calculated r value is greater than the r table (0.3), and is reliable with a Cronbach's Alpha value of 0.07 which is close to 1. Partial test (t test) shows that both job descriptions and job specifications have a significant influence on employee performance. Likewise with the results of the simultaneous test (F test), which shows that the two variables together have a significant effect on employee performance. The object of this research is PT Cipta Prima Synergy, a national private company incorporated in the field of coal transportation services as well as the sale of spare parts for heavy equipment vehicles, located on Jl. Pangeran Ayin No. 302/06-07 RT.03/RW.05, Sukamaju Village, Sako District, Palembang City.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berfokus pada peran penting sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dalam konteks ini, rekrutmen SDM yang sesuai dengan tugas, kualifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pelatihan. Proses perencanaan SDM yang terstruktur dimulai dengan analisis jabatan, yaitu pengumpulan data mengenai tugas, tanggung jawab, serta persyaratan pekerjaan yang relevan. Proses ini membantu dalam seleksi tenaga kerja yang tepat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan efektivitas perusahaan.

Analisis jabatan ini tidak hanya penting dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Dengan adanya sistem manajemen SDM yang berbasis pada analisis jabatan dan penempatan yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang ada. Penempatan yang tepat berdasarkan analisis jabatan memungkinkan peningkatan produktivitas, daya saing, serta keberlangsungan usaha perusahaan dalam jangka panjang. Pengelolaan SDM yang baik juga berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan dan visi perusahaan, serta pengurangan risiko kesalahan operasional yang dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan.

Tabel 1. Data Realisasi Pencapaian Target Kinerja Target Pengiriman Batu Bara PT. Cipta Prima Synergy

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Realisasi	Persentase Tidak Tercapai
1	2020	1,000,000.00	1,050,780.00	105.08%	0%
2	2021	1,500,000.00	1,412,870.00	94.19%	5.81%
3	2022	2,500,000.00	2,789,450.00	111.58%	0%
4	2023	4,000,000.00	3,154,879.00	78.87%	21.13%
5	2024	5,000,000.00	978,145.00	19.56%	80.44%

PT. Cipta Prima Synergy, yang bergerak di bidang transportasi batubara dan distribusi suku cadang kendaraan berat, menjadi contoh nyata di mana pengelolaan SDM yang efektif sangat krusial. Didirikan pada tahun 2015 dan mulai beroperasi aktif pada 2017, perusahaan ini awalnya menyediakan layanan pengangkutan barang umum, namun sejak 2020 berfokus pada pengangkutan batubara di wilayah Muara Enim. Pada tahun 2022, perusahaan memperluas usaha ke sektor penjualan suku cadang truk tronton. Meskipun perusahaan ini telah berkembang pesat, manajemen sumber daya manusia yang efektif tetap menjadi tantangan besar yang harus dihadapi dalam menjaga kelancaran operasional sehari-hari. Berdasarkan data pencapaian kinerja target pengiriman batubara selama lima tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi signifikan dalam hasil yang dicapai. Pada tahun 2020 dan 2022, perusahaan berhasil melebihi target pengiriman batubara dengan persentase realisasi lebih dari 100%. Namun, pada tahun 2021, pencapaian menurun menjadi 94,19%, dan lebih drastis pada tahun 2023 (78,87%) serta 2024 (19,56%), yang menunjukkan adanya masalah dalam pencapaian target yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Wawancara dengan pihak terkait mengungkap adanya ketidaksesuaian antara tugas dan kompetensi, sistem absensi yang tidak teratur, serta proses rekrutmen yang tidak tepat, yang berdampak pada kesalahan kerja dan gangguan operasional. Masalah-masalah ini mempertegas pentingnya penerapan deskripsi pekerjaan yang tepat dan spesifikasi pekerjaan yang jelas. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian mereka akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung pencapaian target perusahaan dan memastikan produktivitas yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Cipta Prima Synergy," bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur potensi tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Salah satu instrumen penting dalam praktik ini adalah analisis jabatan, yang memungkinkan perusahaan menempatkan tenaga kerja sesuai keahlian dan kompetensinya. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas yang diberikan, seperti yang terjadi pada beberapa staf PT. Cipta Prima Synergy, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kebutuhan pelatihan tambahan. Analisis jabatan mencakup penyusunan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang disesuaikan dengan kualifikasi pemangku jabatan, berfungsi untuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier (Kusumawati, 2024). Guna mendukung prinsip "The Right Man in the Right Place" serta meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan.

Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah dokumen resmi yang merinci tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan dalam organisasi. Dokumen ini menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan kerja, rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier karyawan. "Deskripsi pekerjaan merupakan ringkasan dari fitur yang paling penting dalam pekerjaan" menjelaskan jenis pekerjaan yang terlibat dan memberikan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan konteks dari pekerjaan tersebut (Pynes, 2016). Deskripsi pekerjaan memberikan gambaran tentang jenis pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab yang diemban, serta metode pelaksanaannya. Dokumen deskripsi pekerjaan mencakup elemen penting seperti uraian tugas utama, tanggung jawab inti, kondisi kerja, hak dan kewajiban pemegang jabatan, serta hubungan kerja dengan pihak lain (Agustin, 2019). Penyusunan yang sistematis membantu perusahaan menciptakan struktur kerja yang terorganisir, meningkatkan efektivitas individu, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan efisien.



Selain sebagai alat manajemen, deskripsi pekerjaan juga mendukung pengembangan sumber daya manusia dengan memperjelas peran dan tanggung jawab setiap karyawan, sehingga fungsi organisasi berjalan sesuai tujuan. Selain itu, dokumen ini mencerminkan hubungan sosial di tempat kerja, melalui pembagian tugas dan pemberian insentif, yang turut mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan adalah syarat minimal yang harus dipenuhi pekerja untuk menempati jabatan tertentu, meliputi syarat umum seperti tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian, dan pengetahuan kerja, serta persyaratan khusus seperti jenis kelamin, kondisi fisik, minat, dan bakat (Sofyandi, 2018). Pernyataan ini diperkuat oleh (Ghani, 2024) yang menambahkan faktor kepribadian dan minat dalam konteks karyawan produksi. Dokumen ini berfungsi sebagai acuan dalam rekrutmen untuk memastikan calon karyawan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan posisi, sehingga mendukung produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan.

Teori Kinerja

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam suatu periode tertentu. (Satrio, Aryanti, & Effendi, 2023) Peningkatan kinerja karyawan bergantung pada efektivitas pengelolaan SDM. Kinerja optimal tercapai jika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara cepat, efisien, dan tepat sasaran. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan dan mencapai hasil yang diharapkan, sehingga berkontribusi pada tujuan organisasi dan keberhasilan perusahaan (Rahman, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Prima Synergy yang beralamat di Jl. Pangeran Ayin No.302 / 06-07 RT.03/RW.05 Kel. Sukamaju, Kec. Sako Palembang, Sumatra Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif berlandaskan paradigma positivistik yang mengukur realitas secara objektif, merumuskan hipotesis di awal, memakai kuesioner, dan menganalisis data secara statistik (Fitriana, 2024). Penelitian ini melibatkan 150 karyawan PT. Cipta Prima Synergy, dan sampel penelitian diambil menggunakan teknik simple random sampling dengan peluang yang sama bagi setiap anggota (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan manajer dan karyawan PT. Cipta Prima Synergy serta kuesioner yang menggunakan skala likert untuk memperoleh informasi dari responden (Nurbayani, 2022).

Uji Validitas

Validitas alat diukur untuk menilai sejauh mana alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Saputri, 2023). Validitas diuji dengan korelasi Pearson, di mana item dianggap valid jika nilai korelasi $> 0,3$, dan tidak valid jika $< 0,3$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Handayati, 2018). Reliabilitas mengukur konsistensi variabel dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ yang dihitung menggunakan SPSS.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah residual model regresi terdistribusi normal, bukan variabel secara terpisah. Model regresi yang baik memiliki residual normal, dapat dilihat dari titik-titik pada Normal P-P Plot yang sejajar garis lurus (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi korelasi antar variabel independen dalam regresi. Multikolinearitas terjadi jika toleransi $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , yang dapat meningkatkan standar error dan menurunkan signifikansi koefisien. Sebaliknya, toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. (Prasetyo, 2022)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah varians residual antar observasi berbeda. Deteksi dilakukan melalui scatterplot antara nilai prediksi dan residual standar jika titik-titik tersebar acak tanpa pola maka menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Nurmawati, 2023).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, yang melibatkan lebih dari dua variabel independen untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen. Regresi berganda merupakan metode analisis untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam bentuk hubungan fungsional (Sanusi, A. (2016). Rumus regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan (variabel dependen)

X1 : Deskripsi pekerjaan (variabel independen)

X2 : Spesifikasi pekerjaan (variabel independen)

α : Nilai konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e : Error standar

Uji Hipotesis

Uji signifikan pengaruh parsial (uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$). Jika nilai signifikansi $> 0,10$ dan t-hitung $< t$ -tabel, hipotesis ditolak dan variabel tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika signifikansi $< 0,10$ dan t-hitung $> t$ -tabel, hipotesis diterima dan variabel berpengaruh signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) (Sugiyono, 2022). Jika Fhitung $> F$ tabel atau p-value $< 0,10$, maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan pengaruh variabel independen signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika Fhitung $< F$ tabel atau p-value $> 0,10$, maka H1 ditolak dan pengaruh tidak signifikan.

Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2019), pendekatan korelasi digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dengan metode Pearson Product Moment (r). Uji korelasi mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika signifikan, koefisien korelasi dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Terdapat beberapa tingkat kekuatan hubungan korelasi antar variabel yang ditentukan berdasarkan rentang nilai koefisiennya, yaitu:

Tabel 1 Interval Koefisien Korelasi Antarvariabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif, 2022).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai R² mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat, sedangkan nilai rendah menunjukkan kontribusi yang kecil.

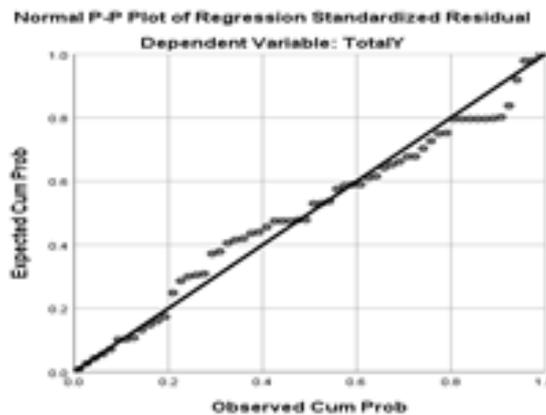
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reabilitas

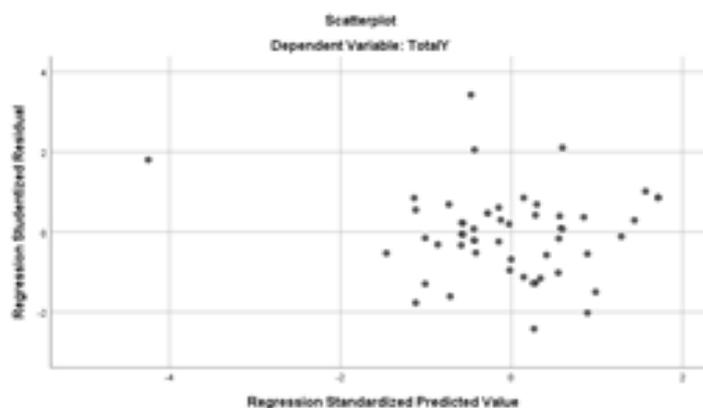
Seluruh item instrumen untuk variabel Deskripsi Pekerjaan (X1), Spesifikasi Pekerjaan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3) pada $n = 60$ dan $\alpha = 10\%$, yang berarti instrumen tersebut layak digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) memperoleh nilai sebesar 0,865 dengan 6 item pernyataan, Variabel Spesifikasi Pekerjaan (X2) memperoleh nilai 0,752 dari 10 item, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,766 dari 12 item. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2018), nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6 menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1, Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada diagram normal probability plot (Q-Q plot) atau scatter plot mengikuti garis diagonal atau garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Dalam hal ini, titik data yang ada akan menyebar di sepanjang garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal sempurna, dengan sedikit deviasi. Pada Q-Q plot, jika data terdistribusi normal, titik-titik akan terletak sangat dekat dengan garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal teoritis. Jika titik-titik tersebut menyimpang jauh dari garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Sebagai contoh, jika ada deviasi yang signifikan di ujung kiri atau kanan garis diagonal (misalnya membengkok atau melengkung), ini menandakan bahwa data mungkin memiliki distribusi yang berbeda (seperti distribusi skewed atau bimodal). Penting untuk dipahami bahwa keselarasan titik data dengan garis diagonal tidak hanya terjadi pada satu titik atau beberapa titik, tetapi sepanjang distribusi data secara keseluruhan. Keakuratan distribusi normal dapat dilihat dari seberapa baik data mengikuti garis ini di seluruh range nilai data, dengan tidak adanya pencilan atau titik yang jauh dari garis. Secara keseluruhan, untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, analisis Q-Q plot sangat efektif, di mana garis diagonal berfungsi sebagai referensi distribusi normal yang ideal.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, Jika pada plot residual regresi terlihat titik-titik kecil yang tersebar acak tanpa membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam kondisi ini, varians residual stabil di seluruh nilai prediksi, yang berarti model regresi dapat digunakan dengan baik untuk variabel dependen dan independen. Tidak adanya pola yang jelas menandakan bahwa kesalahan model tidak bergantung pada nilai prediksi, menjadikan model lebih andal dan valid untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.916	4.529			2.852	.006		
	Deskripsi Pekerjaan	.532	.151	.348		3.522	.001	.812	1.231
	Spesifikasi Pekerjaan	.564	.107	.521		5.274	.000	.812	1.231

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, Terdapat korelasi antar variabel dalam penelitian ini, yang terlihat dari nilai tolerance untuk variabel independen sebesar 0,812, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk variabel tersebut juga kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena tolerance yang tinggi dan VIF yang rendah mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.916	4.529		2.852	.006
	Deskripsi Pekerjaan	.532	.151	.348	3.522	.001
	Spesifikasi Pekerjaan	.564	.107	.521	5.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Y memiliki nilai konstanta sebesar 12.916, yang berarti jika tidak ada pengaruh dari variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 12.916.
2. Koefisien variabel X_1 sebesar 0.532 menunjukkan bahwa jika variabel Deskripsi Pekerjaan meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya (Spesifikasi Pekerjaan) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.521.
3. Koefisien variabel X_2 sebesar 0.564 menunjukkan bahwa jika variabel Spesifikasi Pekerjaan meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya (Deskripsi Pekerjaan) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.564 satuan.

Hasil Uji T

Tabel 5. Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.916	4.529		2.852	.006
	Deskripsi Pekerjaan	.532	.151	.348	3.522	.001
	Spesifikasi Pekerjaan	.564	.107	.521	5.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Deskripsi Pekerjaan adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,10, dan nilai t-hitungnya sebesar 3.522, yang lebih besar dari t-tabel 1.672. Sementara itu, nilai sig untuk variabel Spesifikasi Pekerjaan adalah 0,000, juga lebih kecil dari 0,10, dengan nilai t-hitung sebesar 5.274, yang juga lebih besar dari t-tabel 1.672. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji signifikansi simultan (Uji F).

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880.768	2	440.384	34.673	.000 ^b
	Residual	723.966	57	12.701		
	Total	1604.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Spesifikasi Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan						

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,10, dan nilai F-hitung sebesar 34.673, yang lebih besar dari F-tabel 3,16. Hasil ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Korelasi

Tabel 7. Uji Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.741 ^a	.549	.533	3.56387	.549	34.673	2	57	.000
a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Berdasarkan data pada Tabel 7 di atas, nilai korelasi R² (R square) sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2), memiliki hubungan yang kuat dan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.533	3.56387
a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan data pada Tabel 8 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 atau 53,3% menunjukkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X_1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, ditemukan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap Deskripsi Pekerjaan sebesar 92,67% dan Spesifikasi Pekerjaan sebesar 82,6%, yang menunjukkan penilaian positif terhadap kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dan jelas. Selanjutnya, uji regresi linear berganda dan uji F simultan membuktikan bahwa kedua variabel ini, yaitu Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 54,9%. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 54,9% variabilitas dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara deskripsi, spesifikasi pekerjaan, dan kinerja.

Namun, meskipun sebagian besar responden memberikan penilaian positif, terdapat sebagian kecil responden (43%) yang tidak setuju dengan adanya tugas tambahan di luar job desk yang diberikan kepada mereka, terutama pada item ke-7. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait beban kerja yang dianggap tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya untuk memastikan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan benar-benar mencakup tugas yang relevan dengan peran mereka dan tidak membebani mereka dengan tugas-tugas yang tidak sesuai.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penyempurnaan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, serta perhatian lebih terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, pelatihan yang efektif perlu diberikan untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Prima Synergy. Pengaruh ini terbukti baik secara parsial (terpisah) maupun simultan (bersama-sama). Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 53,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas dan tepat sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. Cipta Prima Synergy secara rutin mengevaluasi dan memperjelas deskripsi pekerjaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, spesifikasi pekerjaan perlu disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan keahlian mereka. Perusahaan juga perlu mengelola pekerjaan tambahan dengan memberikan arahan yang jelas serta memastikan adanya pelatihan rutin yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Triana. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. *Jimmu IV* (September): 11
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson. *Fundamentals of Management*. New York: Pearson.



- Ferianti, N., Pandriadi, P., & Hadli, H. (2024). Factors That Influence The Interest Of Accounting Study Program Students In Choosing A Career As An Educator Accountant Profession For Students Of Private Universities In Palembang City. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 3(2), 561–568. <https://doi.org/10.37676/jmea.v3i2.726>
- Fitriana, F., & Sauri, S. (2024). Relasi Pendekatan Positivistik dengan Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Pendidikan. *Dialektika: Jurnal Bahasa, Sastra dan Budaya*, 11(2): 30–45.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, H., Herman, & Arafah, A. (2018). Uji reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. *Jurnal Ilmu Sosial Terapan*, 3(2), 15–25.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, L. R., Effendi, R. Y., Aryanti, R., & Ellys. (2021). Strategi Meningkatkan Outcomes Pasca Pelatihan Vokasi Tukang Bahan Bangunan Paving Blok Program Kotaku. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(2), 1–9.
- Malayu, S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- MITA., Aryanti, R., & RY.Effendi. (2025). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Synergy Di Kota Palembang: Universitas IBA
- Nurmawati, W., & Kismiantini, K. (2023). Asumsi Heteroskedastisitas dalam Model Regresi Linier. *Jurnal Statistika dan Sains Data* 1(1) (Januari): 24.
- Nurbayani, A., & Hasanah, U. (2022). Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuesioner dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Terkini*, 5(1): 45–55.
- Pandriadi, P., & Ikraam, I. (2022). Analisis Daya Saing Mahasiswa Dalam Memasuki Pasar Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Kota Palembang). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 214-227. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v18i2.600>
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, A. R. (2022). Penerapan Uji Multikolinearitas: Toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dalam Analisis Regresi. *Jurnal Matematika dan Statistika Terapan* VI(2): 65–75
- Pynes, J. E. (2016). *Human resources management for public and nonprofit organizations: A strategic approach* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Saputri, H. A., Zulhijrah, N. J. L., & Shaleh. (2023). Analisis Instrumen Asesmen: Validitas, reliabilitas, tingkat kesukaran dan daya beda butir soal. *Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5): 2986–2995.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghani, F. G. A., Poernomo, D. P., & Mastika, I. K. (2024). Analisis Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Karyawan Produksi di CV Multi Bangunan Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 12(2): 150–160.
- Rahman, A., & Lataruva, I. (2023). Kinerja Karyawan: Pemenuhan Standar dan Kontribusi terhadap Tujuan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1): 23–35.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian* (2 ed.). CV Alfabeta.
- Trueick, A. (2017). *4 Differences Between a Job Description and a Job Specification*. Ireland: CPL Work the Future.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen dan Profesionalisme In Sektor (JMPIS)*, 3(1): 414–425.