

PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA MALANG

Iga Rosa Anggraini¹, Afifuddin², Hayat³

Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl.
MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang,
65144, Indonesia

Email: rosaigha@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah regresi dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data dilakukan dengan uji t, uji F, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi dengan bantuan program analisis data SPSS25.0. Hasil penelitian ini adalah variabel job description (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,141 < 2,015$ dengan taraf signifikan sebesar 0,260 dimana $0,260 > 0,05$. Variabel job specification (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,364 < 2,015$) dengan taraf signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Lalu variabel job description (X1) dan job specification (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,214 > 2,82$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel job specification (X2) dengan nilai Beta sebesar 544 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan oleh R square sebesar 0,286 atau sama dengan 29%, maka nilai tersebut menunjukkan bahwa job description (X1) dan job specification (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29%.

Kata Kunci: Analisis jabatan, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia pada era reformasi saat ini menurut Dessler (2003:36) yaitu “*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*”. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan baik pula organisasi yang dijalankan di dalamnya. Apapun, bentuk dan juga tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang dilakukan dengan cara mengikuti Bimbingan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan dan sejenisnya yang diadakan oleh

Bidang Penilaian Kerja dan Penghargaan (PKP). Pelaksanaannya dilakukan secara berkala dengan jangka waktu selama satu tahun sebanyak sepuluh kali. Hal ini sangat membantu pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Analisis jabatan merupakan sebuah cara yang dibutuhkan agar dapat mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan dan personel yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan sehingga sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya sebuah analisis jabatan juga akan membuat suatu organisasi lebih mudah untuk menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki oleh calon pegawai sebelum menempati sebuah jabatan yang akan diberikan nantinya yang output nya akan berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana di dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut skill individu. Sedangkan deskripsi pekerjaan memuat tentang tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai.

Asumsi yang memperkuat makna pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh Sharman (1998) bahwa analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama memiliki konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang mempunyai indikasi untuk memperluas cakupan pekerjaannya. Dengan adanya analisis jabatan akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota dalam muatan pekerjaan yang dimilikinya. Para pegawai diharapkan mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat menghasilkan perofesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan juga dapat bekerja dengan efisien dan efektif.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam menata setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menggunakan uraian tugas deskripsi jabatan (*Job Description*) dan spesifikasi jabatan (*Job Specification*). Dalam uraian jabatan tersebut sudah dijelaskan bahwasannya wewenang, tanggung jawab karyawan, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja dan standar hasil kerja. Kejelasan wewenang berkaitan dengan arah pertanggung jawaban yang jelas dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Tugas-tugas yang telah ditentukan secara jelas seringkali dipengaruhi dengan adanya tugas tambahan diluar dari tugas yang telah ditentukan di awal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Hal-hal yang menjadi pertimbangan saya sebagai penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh analisis jabatan dengan kinerja pegawai antara lain: a) Banyaknya tugas yang dibebankan oleh satu orang dalam sebuah bidang yang ada di dalam organisasi tersebut; b) Sebagian besar tugas tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan uraian tugas yang telah diemban sejak lama; c) Beberapa pegawai yang baru masuk bekerja belum tau uraian tugas apa yang akan diembannya.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Job Description* (X1) berpengaruh dalam kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang ?
2. Apakah *Job Specification* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang ?
3. Apakah *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Specification* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang
3. Untuk mengetahui *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Kajian Teori

Analisis Jabatan

Menurut Dale Yoder, pada Anwar Prabu Mangkunegara (2004:13). Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis, hal ini sering disebut dengan studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki.

Menurut Dessler (2003); "*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectivise in order of improve businnes performance and develop organizational cultures and foster innovation and flecibillity*". Terlihat bahwa para pemimpin organisasi harus mengaitkan pelaksanaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Analisi jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki oleh calon pegawai sebelum menempati sebuah jabatan, yang outputnya berupa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Dimana dalam deskripsi pekerjaan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Job Description

Deskripsi Jabatan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:33) mengatakan *Job Description* (deskripsi jabatan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami seperti identifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, dan ringkasan pekerjaan atau jabatan. Sedangkan Menurut Garry Dessler (2010:110), deskripsi pekerjaan (*job*

description) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2008:29), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Job Specification

Menurut Miftha Thoha (Azhari 2011:77) dalam manajemen birokrasi khususnya di sektor publik, maka promosi jabatan mengacu pada konsep *meryt system*. *Meryt system* sendiri merupakan suatu model prekrutan dimana calon yang lulus seleksi benar-benar didasarkan pada kinerja, prestasi kerja, kompetensi, keahlian, kemampuan dan pengalamannya. Menurut Donni Juni Priansa (2014:86) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas bagi pegawai, yang diikuti oleh kualifikasi definitif yang dibutuhkan dari pegawai yang memangku jabatan tersebut seperti ketrampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan minat.

Kinerja Pegawai

Simamora (2006:72) bahwa kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Menurut Dessler (2006:38) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berada dari organisasi.

Menurut Hayat (2018:45) Keberadaan penilaian kinerja dalam setiap organisasi menjadi penting. Setiap penilaian kinerja dalam setiap organisasi menjadi penting. Setiap pemimpin melakukan penilaian kinerja terhadap setiap orang untuk memastikan apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik. Dalam penilaian kinerja tentunya ada ketentuan yang mengatur dan melekat dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, dan hasil kerjanya dan disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi, melalui kriteria atau standar yang ada di dalam organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, yang ditujukan pada pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Dengan alamat instansi di Karangbesuki, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65149.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Job Description (X1)

Deskripsi Jabatan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:33) mengatakan Job Description (deskripsi jabatan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, dan ringkasan pekerjaan atau jabatan.

2. Job Specification (X2)

Menurut Donni Juni Priansa (2014:86) mengatakan bahwa spesifikasi jabatan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas bagi pegawai, yang diikuti oleh kualifikasi definitif yang dibutuhkan dari pegawai yang memangku jabatan tersebut seperti ketrampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan minat.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya".

Simamora (2006:72) bahwa kinerja adalah tingkatan terhadap para pegawai untuk mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Badan Kepegawaian (BKD) Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Teknik penarikan sampel ini menggunakan teknik sensus (Sugiyono:63), hal ini disebabkan karena jumlah populasi berada dibawah jumlah 100.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung sumber asli tanpa perantara dan berupa informasi yang diperoleh melalui kuesioner dan keterangan dari konsumen yang berupa jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data untuk penelitian. Kuisisioner itu sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2002:86) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi atau kelompok tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:28) uji validitas adalah cara untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Saifuddin Azwar, 2012: 110).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2005: 261) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui beberapa pengaruh dari perubahan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (variabel terikat)

a = Konstanta

B = Koefisiensiregresi

X1 = *Job Description* (variabel bebas)

X2 = *Job Specification* (variabel bebas)

e = Kesalahan penggunaan (*standar error*)

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Algifari langkah-langkah dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Penetapan Hipotesis Penelitian

b. Penentuan Nilai Kritis

c. Nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dapat diketahui dari hasil perhitungankomputer.

d. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya masing-masing variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat(Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Menurut Susetyo (2014:122) , koefisien determinasi merupakan proporsi untuk menentukan terjadinya presentase variansi bersama antara variabel X dengan variabel Y yang dikalikan dengan 100%. Jika semakin besar nilai R^2 maka semakin baik garis regresi variabel penelitian tersebut artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat baik dan memberikan informasi yang tepat, sedangkan semakin kecil nilai koefisien determinasi (R^2) maka semakin jauh hasilnya dalam menjelaskan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen. Maka pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat (kinerja pegawai) disebabkan oleh variabel bebas yaitu *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2).

Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, yang terletak di Jalan Karangbesuki, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65149. Lokasi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang terletak satu komplek di wilayah Balai Kota di

Jalan Tugu. Luas bangunannya cukup memadai dengan akses ke beberapa dinas terkait yang masih ada di satu lingkup Balai Kota Malang. Lokasi yang strategis karena terletak di pusat kota.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, karakteristik responden dibagi menjadi empat yaitu :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 47 pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini 28 orang diantaranya berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang diantaranya menjernis kelamin perempuan.
2. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja. Dari 47 orang pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini 33 orang bekerja selama lebih dari 5 tahun sedangkan 10 orang lainnya bekerja selama 3-5 tahun, selanjutnya 2 orang lainnya bekerja selama 1-3 tahun, sedangkan 2 orang lainnya bekerja selama 3-6 bulan.
3. Karakteristik responden berdasarkan usia. Dari 47 orang pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini 30 orang berusia lebih dari 35 tahun, sedangkan 11 orang lainnya berusia 29-34 tahun, selanjutnya 4 orang lainnya berusia 25-28 tahun, terakhir 2 orang lainnya berusia 20-24 tahun.
4. Karakteristik berdasarkan Pendidikan. Dari 47 orang pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini 5 orang pegawai berpendidikan Stara 2, selanjutnya 26 orang pegawai berpendidikan Stara 1, kemudian 16 orang lainnya berpendidikan SMK/SMA.

Analisis

Sebagaimana hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat diketahui hasil analisis *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Job Description* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,141 < 2,015$) dengan taraf signifikan 0.260 dimana $0,260 > 0,05$, maka dalam hal ini H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, secara parsial variabel *job description* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shinta Tanumiharjo, Abdul Hakim dan Irwan Noor tentang “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job description* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,733 > 1,99$ dengan taraf signifikan sebesar 0,00 dimana $0,00 < 0,05$, yang mana H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Job Specification* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,364 > 2,015$) dengan taraf signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, secara parsial variabel *job specification* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati tentang “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Aceh” tahun 2018 yaitu memiliki kesamaan dan saling mendukung pada variabel *job specification* (X2) dan penempatan kerja (X2). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan penempatan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Aceh. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,350 > 1,978$) dengan taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,005$. Dengan demikian hasil penghitungan statistik menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak.
3. *Job Description* dan *Job Specification* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa *job description* (X1) dan *job specification* (X2) secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,214 > 2,82$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara job description dan job specification terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis diketahui nilai R sebesar 0,563 yang artinya bahwa hubungan job description (X1) dan job specification (X2) sekitar 56% terhadap kinerja pegawai. Nilai R square 0,317 dari besarnya job description (X1) dan job specification (X2), lalu nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjust R square*) sebesar 0,286. Hal ini berarti bahwa job description (X1) dan job specification (X2) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 29%. Dimana 71% lain dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Variabel *job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *job description* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,141 < 2,015$) dengan taraf signifikan 0,260 dimana $0,260 > 0,05$. Sedangkan variabel *job specification* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *job specification* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,364 < 2,015$) dengan taraf signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$.
2. Variabel *job description* (X1) dan *job specification* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel *job description* (X1) dan *job specification* (X2) berpengaruh signifikan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,214 > 2,82$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai diperlukan kedua variabel secara bersamaan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa nilai Beta yang paling dominan antara variabel *job description* (X1) dan *job specification* (X2) adalah variabel *job specification* (X2). Didukung oleh hasil pengujian variabel *job specification* (X2)

lebih besar dari variabel *job description* (X1) yaitu dengan nilai Beta sebesar 544 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang ini didominasi berasal dari *job specification* yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan, kepribadian dan minat dari setiap pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang
Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel *job specification*. Dengan begitu dapat dilihat bahwa *job specification* yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang telah sesuai dengan kemampuan dari setiap pegawai dan untuk *job description* untuk setiap pegawai sepertinya memang harus lebih di perhatikan lagi bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dan juga sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang.
2. Bagi Lembaga Terkait
Untuk lembaga terkait sendiri agar dapat lebih memperhatikan lagi terkait *job description* dan *job specification* untuk dapat lebih jelas memberikan pekerjaan untuk setiap pegawai agar tidak adanya tumpang tindih dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh lembaga terhadap pegawai. Dengan begitu akan membuat kinerja pegawai sendiri akan lebih baik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini terbatas pada dua variabel yaitu *job description* dan *job specification*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel yang lebih banyak lagi tidak hanya dua variabel seperti yang dilakukan oleh peneliti. Untuk peneliti selanjutnya juga perlu memperhatikan variabel di luar variabel yang telah diteliti oleh peneliti dan untuk peneliti selanjutnya di harapkan dapat membahas indikator variabel dari para ahli yang lebih banyak lagi, agar hasil yang dicapai lebih representatif lagi. Diharapkan pula untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode *mixed method* agar hasil penelitian yang didapatkan dapat dipahami secara objektif lagi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Dessele, G. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Drs. H. Melayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich,., & J.H. Donnelly (1993) *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Hayat. 2018. *Reformasi Kebijakan Publik*. Prenamedia Group : Jakarta
- Hayat. 2018. *Kebijakan Publik*. Intrans Publishing : Malang, Jatim
- Harahap M, Yahya, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Justin.T.Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan. Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor:KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis jabatan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Berpikir*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Thoha, Miftha, 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.

Sumber Lain :

- https://www.researchgate.net/publication/33589051_MODEL_PENILAIAN_KINERJA_SILANG_UNTUK_MENINGKATKAN_KOMPETENSI_DAN_KUALITAS_SUMBER_DAYA_APARATUR_NEGARA
- https://www.researchgate.net/publication/31736408_Peneguhan_Reformasi_Birokrasi_melalui_Penilaian_Kinerja_Pelayanan_Publik
- https://www.researchgate.net/publication/305812395_Peningkatan_Kualitas_Sumber_Daya_Manusia_Aparatur_Pelayanan_Publik_dalam_Kerangka_Undang-Undang_Nomor_5_tahun_2014_tentang_Aparatur_Sipil_Negara