

## ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN SUMBAWA: JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION

Afina Aurellyya Kamal<sup>1</sup>, Kamaruddin<sup>2\*</sup>, Helda Dwi Cahyani<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [kamaruddin@samalewa.com](mailto:kamaruddin@samalewa.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> Submitted: 01 April 2025 Accepted: 31 Mei 2025 Published: 30 Juni 2025	<i>This study aims to know the effect of job descriptions and job specifications on employee performance at Social Department of Sumbawa District. The type of this study was associative study which aims to determine the effect of job descriptions (<math>X_1</math>) and job specifications (<math>X_2</math>) on employee performance at Social Department of Sumbawa District. The type of data used was quantitative data obtained directly from primary sources using a research instrument in the form of a questionnaire. The respondents in this study were 32 employees at Social Department of Sumbawa District. Determination of respondents using non-probability sampling techniques with the census sampling method (saturated sampling). The data used in this study was processed using the SPSS application to be analyzed using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis test (<math>t</math> test), simultaneous hypothesis test (<math>F</math> test), and coefficient of determination test (<math>R^2</math>). The results of this study showed that job descriptions and job specifications had a positive and significant effect on employee performance at Social Department of Sumbawa District, both partially and simultaneously. The contribution of job description and job specification in effecting employee performance at Social Department of Sumbawa District was 73.2%, while the remaining of 26.8% was effected by other variables not examined in this study, such as work environment, job satisfaction, and organizational commitment.</i>
<b>Keywords</b> Job Description; Job Specification; Employee Performance.	

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Oleh karena itu, kualitas dan produktivitas suatu tim atau perusahaan secara langsung terkait dengan kemampuan, keterampilan, dan motivasi individu-individu yang membentuk SDM. Sumber daya manusia yang terampil dan terlatih tidak hanya menjadi tulang punggung inovasi dan kreativitas organisasi, tetapi juga menggerakkan roda produktivitas dengan memberikan kontribusi maksimal.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat seperti saat ini, keunggulan SDM menjadi faktor penentu daya saing suatu organisasi. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang unggul, yang mampu meningkatkan kualitas produk atau layanan serta menghadapi perubahan dengan cepat. Investasi dalam pembangunan sumber daya manusia juga menciptakan fondasi yang kuat untuk kepemimpinan masa depan, menciptakan budaya organisasi yang sehat, dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat melalui peningkatan kualitas hidup dan peluang pengembangan yang lebih luas (Rugian *et al.*, 2019).

Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Mengingat paara pekerja adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya

bisnis, maka SDM tersebut harus dikelola dan dibina dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi dan efektivitas di dalam kinerjanya. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan program aktivitas yang sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka dalam mendukung organisasi mencapai tujuannya (Pauji dan Nurhasanah, 2022).

Manajemen sumber daya manusia sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang seluruh aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis suatu organisasi. MSDM melibatkan proses untuk memperoleh, mempertahankan, mengembangkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja, demi tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kemampuan SDM untuk menjalankan tugas-tugasnya merupakan faktor kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan kontribusi individu-individu dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien yang dalam hal ini dapat dilihat pada kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Dengan demikian, maka keberadaan unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting demi menjaga eksistensi dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi (Diah *et al.*, 2021).

Kinerja pegawai adalah hal yang patut untuk mendapat perhatian dari pihak organisasi atau perusahaan. Saat ini, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Secara sederhana, kinerja karyawan dimaknai sebagai tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual yang dicapai oleh karyawan dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga berarti hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, atau sesuai dengan harapan perusahaan (Kurnia & Sitorus, 2022).

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Faktor-faktor ini saling terkait dan dapat membentuk perilaku kerja yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami jenis dan sifat setiap pekerjaan sehingga dapat menempatkan orang yang tepat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini akan meningkatkan motivasi, menjaga fokus dan efektivitas pegawai dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Organisasi akan dapat lebih baik dalam memotivasi dan mempertahankan pegawai terbaik mereka ketika ada kejelasan peran dan tanggungjawab dalam organisasi. Tanpa pemahaman tentang hal ini, para pegawai dapat merasa kehilangan arah dan motivasi, sehingga bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang jelas menjadi dasar untuk memilih dan menempatkan karyawan yang sesuai untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab tersebut.

Pada dasarnya, deskripsi pekerjaan adalah petunjuk bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar. Menurut Hasibuan (2020), deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Dalam deskripsi pekerjaan dijabarkan secara komprehensif mengenai aspek-aspek terkait suatu posisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Deskripsi pekerjaan ini digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan, serta untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Semakin rinci dan jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, semakin memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Hazizah dan Dharma, 2023).

*Job description* ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) sesungguhnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mondy (dalam Amal *et al.*, 2024) menyatakan bahwa *job specification* adalah dokumen yang memuat kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Dokumen ini mencakup keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai dengan prasyarat minimum perusahaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *job specification* jadi instrumen yang esensial untuk menguasai, mengelola, serta memaksimalkan kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Dengan adanya *job specification*, perusahaan dapat memastikan bahwa kandidat memiliki kompetensi yang sesuai untuk menjalankan tugasnya. Oleh karenanya, semakin rinci dan jelas kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena mereka memiliki kemampuan yang relevan untuk melaksanakan tugas yang diamanatkan (Albi dan Sudiana, 2023).

Setiap organisasi, baik swasta maupun instansi pemerintahan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada keandalan teknologi, ketersediaan dana operasional, serta kepemilikan gedung dan infrastruktur yang memadai, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. dengan demikian, maka penting bagi organisasi untuk menyusun *job description* dan *job specification* secara rinci dan jelas. Pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan akan menjadi lebih sederhana jika uraian tugas ini telah dikembangkan dan diterapkan dengan benar.

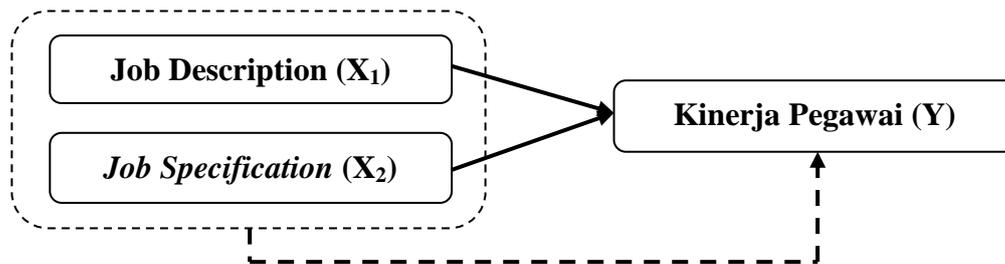
*Job description* yang baik memberikan landasan untuk *job specification*, dan sebaliknya *job specification* membantu memastikan bahwa *job description* mencerminkan kebutuhan organisasi. *Job description* dan *job specification* merupakan dua faktor yang saling terkait untuk membentuk suatu *the right man in the right place*, kemudian akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Dengan demikian, setiap pegawai dapat memahami tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaannya sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini menjadi suatu kajian empirik dengan judul **Analisis Determinan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa: Job Description Dan Job Specification.**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Alur pikir penelitian ini dapat disajikan dalam gambar kerangka konseptual berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yaitu pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa dengan menggunakan kuesioner.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 32 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, sesuai dengan pandangan tersebut maka keseluruhan anggota dari populasi akan diambil menjadi sampel sehingga sampel yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Dengan demikian, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*convenience sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam mengelola data. Tahapan selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Ghozali, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang didasarkan pada hubungan linier yang melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.294	1.580		8.186	.854
	Job Description	.933	.156	.738	5.970	.000
	Job Specification	.205	.143	.178	3.436	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1.294 + 0.933 (\text{Job Description}) + 0.205 (\text{Job Specification}) + e$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) sebesar 1.294 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) tidak mengalami peningkatan atau bernilai konstan (0), maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa (Y) adalah konstan sebesar 1.294.
- b. Nilai  $\beta_1$  koefisien regresi variabel *job description* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.221 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *job description* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.933. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *job specification* ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.
- c. Nilai  $\beta_2$  koefisien regresi variabel *job specification* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.205 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *job specification* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.205. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *job description* ( $X_1$ ) adalah konstan (0). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *job specification* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial atau uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.294	1.580		8.186	.854
	Job Description	.933	.156	.738	5.970	.000
	Job Specification	.205	.143	.178	3.436	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 5.970 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=32-3=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $5.970 > 2.045$ ), sedangkan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3.436 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=32-3=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $3.436 > 2.026$ ), sedangkan nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.012 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *job specification* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.

### 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)**

*ANOVA<sup>b</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.323	2	148.161	43.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.069	29	3.416		
	Total	395.391	31			
a. Predictors: (Constant), Job Specification, Job Description						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 43.371 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df1=k-1=3-1=2$ ) dan ( $df2=n-k=32-3=29$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah

sebesar 3.33, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $43.371 > 3.33$ ), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *job description* dan *job specification* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.732	1.848285
a. Predictors: (Constant), Job Specification, Job Description				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer diolah (Output SPSS), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.732. Hal ini berarti bahwa kontribusi *job description* dan *job specification* dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Pusparani, 2021).

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

*Job description* merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan ini tercapai maka, penting bagi perusahaan untuk menyusun *job description* sebaik mungkin agar para pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi dalam organisasi atau perusahaan. Semakin rinci dan jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, semakin memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tanggungjawab pekerjaannya akan dapat diselesaikan secara efektif. Sebaliknya, jika deskripsi pekerjaan belum terlaksana dengan seharusnya, maka akan mengakibatkan pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya sehingga akan menghambat penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin rinci dan jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa semakin meningkat. Namun sebaliknya, ketidakjelasan deskripsi pekerjaan yang diberikan akan menghambat kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal.

*Job description* mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. *Job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Jika perusahaan menawarkan deskripsi pekerjaan yang jelas dan ringkas, karyawan akan lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenang apa yang diperlukan dari mereka sesuai dengan posisinya. *Job description* yang tidak jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mengakibatkan pekerjaannya tidak beres.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alinia dan Mayliza (2022) yang menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. *Job description* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila *job description* disajikan secara detail dan jelas, maka pengelolaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan akan dapat dilakukan dengan lebih lebih teratur dan terarah sehingga perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya. Namun, apabila karyawan tidak diberikan *job description* yang detail, maka akan terjadi kebingungan dalam menjalankan pekerjaan sehingga penyelesaian tugas dan tanggungjawab pekerjaan tidak akan dapat dilaksanakan secara maksimal dan menghambat pencapaian tujuan keseluruhan perusahaan.

## **2. Pengaruh *Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai***

Selain *job description*, *job specification* juga merupakan faktor penting dalam pengelolaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Spesifikasi pekerjaan merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima memenuhi spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan serta mampu meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus), artinya semakin rinci dan jelas spesifikasi persyaratan yang diberikan organisasi atas suatu pekerjaan, maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa semakin meningkat. Namun sebaliknya, ketidakjelasan spesifikasi pekerjaan yang diberikan akan menghambat kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara optimal.

*Job specification* merupakan standar yang menunjukkan kualitas suatu jabatan yang mana diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Di dalam *job specification* berisi gambaran atau rincian persyaratan yang harus dimiliki seseorang yang akan menduduki suatu jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Penempatan orang yang tepat akan memastikan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat pencapaian tujuan. Karyawan yang ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan mereka akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif, sehingga kinerja individu maupun organisasi meningkat. Tanpa pemahaman yang baik akan tugas dan tanggungjawab pekerjaan, karyawan dapat merasa kehilangan arah dan motivasi, yang bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kervin dan Wasiman (2023) yang menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. Spesifikasi pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkannya akan semakin meningkat, baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.
2. *Job specification* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.
3. *Job description* dan *job specification* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa.
4. Kontribusi *job description* dan *job specification* dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

## SARAN

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Untuk menghasilkan kinerja organisasi secara optimal, Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa hendaknya menyusun *job description* dan *job specification* dengan jelas agar dapat diketahui oleh setiap pegawai. Dengan demikian, dapat membantu para pegawai dalam memahami tugas dan tanggungjawab mereka dengan lebih baik sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, target dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mengeksplorasi faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan berbagai faktor lainnya yang diduga

mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih utuh dan komprehensif tentang kompleksitas kinerja pegawai. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang lebih relevan dan efektif untuk memaksimalkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albi, S., & Sudiana, K. (2023). Pembentukan Job Profile melalui Job Analysis dengan Metode Interview pada Posisi Logistik Yayasan Pendidikan Telkom. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3): 3298-3308.
- Alinia, I.F., & Mayliza, R. (2022). Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2): 498-505.
- Amal, G., Idris, M., & Rafiuddin. (2024). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gusti Aroma Aksiri Celebes Kabupaten Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, 2(1): 47-53.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Diah, Y.M., Siregar, L.D., & Saputri, N.D.M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1): 67-76.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hazizah, N., & Dharma, B. (2023). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Sawit Inti Perdana. *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4): 54-60.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kervin, & Wasiman. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. *ECO-Buss*, 6(2): 533-541.
- Kurnia, N.A., & Sitorus, D.H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1): 48-57.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pahira, S.H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3): 810-817.

- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2): 82-92.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4): 534-543.
- Rugian, M.S., Tewal, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4): 5943-5952.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.