



(MUDIMA)



## Analisis Peran Penempatan Kerja dan Job Description terhadap Performa Kerja Karyawan pada Instansi Pemerintah di Kotamadya Jakarta Pusat

Hendy Tannady

Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara

**Corresponding Author:** Hendy Tannady [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)

### ARTICLE INFO

*Kata kunci:* Deskripsi Pekerjaan, Penempatan Kinerja, Kinerja Karyawan

*Received* : 3 October  
*Revised* : 7 October  
*Accepted* : 26 October

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Penelitian ini membahas mengenai dimensi yang ada pada variabel penelitian yang kemudian dikaji untuk mengetahui pengaruh antara variabel dengan objek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei kuesioner yang disebarakan melalui google form kepada 53 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji T) bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan t hitung sebesar  $2.274 \geq t$  tabel 2.00856. Brand awareness berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan t hitung sebesar  $4.040 \geq t$  tabel 2.00856 dengan koefisien determinasi sebesar 65.6%.

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Penelitian

Provinsi DKI Jakarta memiliki karakteristik yang unik karena memiliki kekhususan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan statusnya sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu Provinsi DKI Jakarta juga memiliki jumlah penduduk yang banyak, berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 adalah 10.851.607 jiwa. Rasio kepadatan penduduk DKI Jakarta adalah 16.397,11 per kilo meter persegi.

Pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Provinsi DKI Jakarta sudah didukung oleh pelayanan daring dan terintegrasinya data kependudukan di beberapa instansi pemerintah maupun swasta. Selain itu ada pula pelayanan perekaman bagi masyarakat sakit, usia uzur dan keterbatasan lainnya yang sudah tidak mampu datang ke tempat pelayanan dukcapil maka petugas

dari dukcapil akan mendatangi warga tersebut maupun kepada korban bencana alam, korban bencana sosial, komunitas terpencil dan orang terlantar.

Peneliti melakukan pra survei untuk mengetahui lebih dalam mengenai kinerja kerja karyawan dengan melakukan wawancara terhadap karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Hasil wawancara tersebut memperlihatkan adanya permasalahan yang terjadi yakni pegawai yang belum bisa menjalankan tugas dan fungsinya secara baik. Permasalahan lainnya yaitu adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang atau kemampuan yang dimiliki sehingga kinerja menjadi tidak maksimal. Permasalahan yang terakhir ialah kuantitas pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat masih sedikit. Peneliti juga melakukan kajian literatur terdahulu tentang kinerja karyawan. Dari kajian tersebut maka peneliti

tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Job Description Dan Penempatan kinerja Terhadap Kinerja.

## 2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

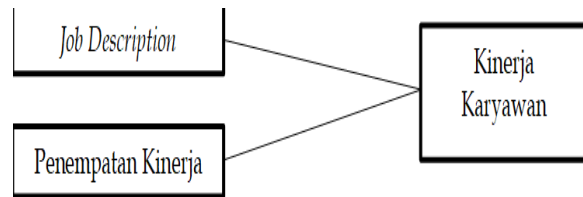
- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja kerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kinerja terhadap kinerja kerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan penempatan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat ?

## METODOLOGI

Metode kuantitatif menjadi pilihan pendekatan dalam riset ini. Peneliti melakukan pengumpulan data lewat kuesioner. Kuesioner isinya pertanyaan-pertanyaan yang memiliki hubungan dengan variabel yang akan diuji. Responden memberikan penilaiannya dan pendapat yang memiliki skala Likert 1-5. Jawaban dari kuesioner tersebutlah yang menjadi sumber data peneliti. Penentuan sampel yang digunakan ialah teknik non probabilitas sampling dengan metode purposive sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dari karyawan honorer yang berada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jakarta Pusat. Kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan honorer yang telah bekerja diatas 1 tahun dan pernah mengikuti pelatihan yang diadakan manajemen minimal 1 kali.

### Metode Konseptual Penelitian

Peneliti dapat menetapkan model penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh f, penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan, maka model konseptual pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian  
Sumber: (Hasil olahan peneliti, 2021)

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 3.7 terdapat dua variable yang akan membentuk hipotesis, yaitu :

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description* terhadap kinerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description*, penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL

### Uji Validitas

Pada penelitian ini ada 30 kuesioner yang berisi dari 3 variabel dengan 53 responden. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N - 2$  jadi  $53 - 2 = 51$  dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga r tabel  $51:0.05 = 0,271$ . Dari hasil perhitungan uji validitas melalui SPSS semua kuesioner dinyatakan valid karena nilai dari r hitung  $>$  r tabel.

### Uji Reliabilitas

Menurut hasil dari uji reliabilitas pada variabel *Job Description* menunjukkan bahwa cronbach's alpha  $0,848 > 0,60$ . Selanjutnya hasil uji variabel Penempatan Kinerja menunjukkan bahwa cronbach's alpha  $0,864 > 0,60$ . Kemudian ada hasil uji variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa cronbach's alpha  $0,814 > 0,60$ . Dari hasil uji reliabilitas seluruh variabel tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada seluruh variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka data terdistribusi normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Dengan nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) berarti bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya ada hasil uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Job Description (X1) dan variabel penempatan kinerja (X2) sama-sama memiliki nilai tolerance sebesar 0.377 dan nilai VIF sebesar 2.653. Nilai tersebut berarti nilai tolerance kedua variabel  $> 0,1$  dan nilai VIF kedua variabel  $< 10$ . Maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Kemudian ada hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Job Description (X1) memiliki nilai Sig. 0.601, dan variabel penempatan kinerja (X2) memiliki nilai Sig. 0.598. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai nilai Sig.  $> 0.05$ . Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Terakhir hasil uji autokorelasi pada tabel 4.14 dengan menggunakan Durbin Watson diatas, menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.880. Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan  $n = 53$ , dan  $k = 2$  didapat nilai  $DL = 1.480$  dan  $DU = 1.636$ . Jadi nilai  $4 - DU = 2.364$  dan  $4 - DL = 2.520$ . Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.880. Karena

nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ( $1.636 < 1.880 < 2.364$ ), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji ini akan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah 0.05 (5%). Menentukan t hitung dengan mengacu pada tabel Coefficients, Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.329	3.485		1.816	.075
Job Description	.302	.133	.307	2.274	.027
Penempatan Kinerja	.509	.126	.546	4.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Hasil dan uji hipotesis t tabel Tabel 1 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel *Job Description* (X1) memiliki Thitung sebesar 2.274 sedangkan nilai Ttabel sebesar 2.00856 dan nilai Signifikansi menunjukkan nilai  $0.027 < 0.05$ . Diketahui hasil Thitung ( $2.274 \geq T$ tabel (2.00856)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti variabel *Job Description* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pengujian variabel penempatan kinerja (X2) memiliki Thitung sebesar 4.040 sedangkan nilai Ttabel sebesar 2.00856 dan nilai Signifikansi menunjukkan nilai  $< 0.05$ . Diketahui hasil Thitung ( $4.040 \geq T$ tabel (2.00856)). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel penempatan kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan variabel independen yaitu Job Description dan penempatan kinerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha=5\%$  atau 0.05 dengan  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 53 - 3 = 50$ , dengan demikian nilai f tabel yang didapat sebesar 3.18.

Tabel 2. Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regres	1315.262	2	657.631	47.729	.000 <sup>b</sup>
Residual	688.926	50	13.779		
Total	2004.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan kinerja, Job Description

Sumber: hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 47.729 dengan tingkat Sig 0.000 dan nilai Ftabel sebesar 3.18. Maka Fhitung (47.729) > nilai Ftabel (3.18) dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Artinya, variabel Job Description dan Penempatan kinerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Hasil Uji R2

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.643	3.712

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kinerja, Job Description

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan Tabel 3 Dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> square sebesar 0.656 atau sama dengan 65.6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Job Description dan Penempatan kinerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 65.6%. Sedangkan sisanya sebesar 34.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai adjusted R<sup>2</sup>, memiliki nilai 0.643 atau 64.3% yang mencerminkan kontribusi variabel independen dan sisanya sebesar 35.7% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	6.329		3.485	1.816	.075
Job Description	.302	.133	.307	2.274	.027
Penempatan Kinerja	.509	.126	.546	4.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

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

$$Y = 6.329 + 0.302 X_1 + 0.509 X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan  
a : Nilai konstan  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi variabel  
X1 : *Job Description*  
X2 : Penempatan kinerja

Berdasarkan tabel 4 Penjelasan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

1. Konstan sebesar 6.329. Artinya jika variabel *Job Description* dan penempatan kinerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 6.329.
2. Koefisien regresi variabel *Job Description* sebesar 0.302. Artinya jika variabel *Job Description* mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.302 atau 30.2%.
3. Koefisien regresi variabel penempatan kinerja sebesar 0.509. Artinya jika variabel penempatan kinerja mengalami kenaikan satu- satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.509 atau 50.9%.

## PEMBAHASAN

### 1. Job Description Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2.274. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herizal & Herawati, 2021) dengan judul “The effect of Job Description and work facilities Toward the performance of employees in class II routes B Sigli Pidie Regency”. Variabel Job Description memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang

dilakukan oleh (Riedel et al., 2019) mengenai “Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. Variabel Job Description berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Penempatan Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa penempatan kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 4.040. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) yang melakukan penelitian yang berjudul “Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch of Kuningan Tower Jakarta” bahwa penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan (Sudiarditha et al., 2019) yang membahas mengenai “Placement, Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables” berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pembahasan Uji F

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, bahwa variabel Job Description dan kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) menunjukkan hasil yaitu variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja.

### 4. Pembahasan Uji Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan tabel koefisien yang telah dilakukan oleh peneliti didapat bahwa regresi linier berganda yakni:

- Pertama : Persamaan tersebut dapat menunjukkan bahwa terdapat kenaikan satuan pada variabel Job Description, penempatan kinerja sehingga meningkatkan variabel kinerja karyawan.

- Kedua : nilai 6.329 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung dari variabel variabel

Job Description, penempatan kinerja terhadap variabel kinerja karyawan. Ketiga : Jika pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta akan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan maka variabel yang diprioritas yaitu penempatan kinerja, karena menghasilkan beta lebih besar yaitu sebesar 50.9% sedangkan selanjutnya pada variabel Job Description dengan beta sebesar 30.9%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan bahwa variabel Job Description (X1) dengan nilai signifikansi 0.027 dan variabel Penempatan Kinerja (X2) dengan nilai signifikansi 0.000 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Serta kedua variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2011). Human resource management twelfth edition. Pearson International Edition.

Herizal, & Herawati. (2021). The effect of job description and work facilities Toward the performance of employees in class II routes B Sigli Pidie Regency. 4928, 31–49. <http://internationaljournal.unigha.ac.id/index.php/IJESLi/article/view/42/20>

Kurniawan, A. (2018). Effect Of Employee Placement And Competency On Employee Performance Through Motivation On Pt. Bank Capital Iindonesia TBK Branch Of Kuningan Tower Jakarta. SJEEM, 5(2), 126–135.

Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja, 1, 160.

Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja

karyawan Manado Quality Hotel. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).

Sudiarditha, I. K. R., Dianta, K., Susita, D., & Aisyah, N. (2019). Placement, Career Development On Employee Performance With. DLSU Business & Economics Review, 28(3), 73–80.

Sutrisno, E. (2010). Budaya organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.