

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN KOTA MALANG

Stevia Thalita Rahma Zada¹⁾ *
Erlangga Andi Sukma²⁾

Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang

*Corresponding Author:

stevia.thalita18@gmail.com¹⁾

erlangga.andi@polinema.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* serta *job specification* pada kinerja karyawan di PT Pegadaian CP Tlogomas. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan variabel tidak terikat berupa *job description* serta *job specification*, variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah kuesioner dengan populasi dan sampel karyawan PT Pegadaian CP Tlogomas serta 7 UPC yang dinaunginya sebanyak 31 informan, serta menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil dari pengujian t, X_1 menunjukkan *job description* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, X_2 menunjukkan *job specification* berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian f menunjukkan *job description* serta *job specification* berpengaruh pada kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menilik produk analisis jabatan diluar variabel penelitian ini.

Kata kunci: analisis jabatan; *job description*; *job specification*; kinerja karyawan

Abstract

This research aims at investigating the influence of job description also specification on employee performance at PT Pegadaian CP Tlogomas. This research was quantitative method with the independent variables (Job Description also Job Specification), also dependent variable (Employee Performance). The data collection methods used was a questionnaire, with population and sample consisting the employees of PT Pegadaian CP Tlogomas and the 7 UPCs, totaling 31 respondents with saturated sampling technique also analysis used multiple linear regression analysis also hypothesis testing. The results of X_1 from t test shows that job description does not have any influence on employee performance partially. In the X_2 t test, shows that job specification affects employee performance partially. Meanwhile, f test shows that job description also specification have an influence on employee performance simultaneously. Future research is encouraged to examine additional components of job analysis beyond the variables investigated in this study.

Keywords: job analysis; *job description*; *job specification*; employee performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) apabila berjalan sebagaimana mestinya, maka akan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan agar bisa menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal. Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nurtjahjani dan Hasan, 2019:118). Melalui penjelasan Gibson dalam Bintoro dan Daryanto (2017:2), dapat dipahami bahwa pada dasarnya kinerja karyawan sendiri adalah *output* yang berasal dari faktor internal yaitu pribadi karyawan, maupun secara eksternal melalui strategi perusahaan. Dari faktor eksternal yang berkaitan dengan peran perusahaan, maka perusahaan perlu menilik lebih dalam terkait faktor-faktor penyebab naiknya kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan berupa melakukan analisis jabatan, yang dimana hal tersebut divalidasi oleh Hasibuan dalam Silaswara, et all (2021:24)

Analisis jabatan tentunya menjadi hal yang penting bagi perusahaan sebelum mendelegasikan tugas-tugas pada karyawannya. Analisis jabatan merupakan proses menghimpun berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab suatu posisi, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja yang tepat, seperti pendapat dari Nurtjahjani dan Hasan (2019:37).

Analisis jabatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu dilakukan secara berkala seperti yang disampaikan oleh Yanna, et all (2025:13) karena untuk memastikan keakuratan detail jabatan seiring berkembangnya zaman. Dengan adanya analisis jabatan yang dilakukan pada suatu perusahaan, maka terciptalah

job description serta *specification* digunakan pada saat pengarahan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Sebagai bagian integral dari analisis jabatan, *job description* sendiri diperlukan demi memastikan setiap karyawan memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, digunakan sebagai acuan standar kinerja yang harus dicapai oleh karyawan. Dalam analisis jabatan, *job specification* juga menjadi hal penting yang bertujuan dalam menjelaskan kebutuhan suatu jabatan terhadap kriteria atau kualifikasi tertentu, serta dapat ditetapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan yang sifatnya wajib maupun pelengkap.

SDM PT Pegadaian Kota Malang tentu dibutuhkan adanya analisis jabatan yang dilakukan secara detail. Khususnya pada kantor cabang yang berada di bawah naungan dari PT Pegadaian Kota Malang yaitu PT Pegadaian CP Tlogomas. Namun penerapan analisis jabatan pada *job description* dan *job specification* tidak berjalan dengan semestinya. Pada permasalahan *job description* terdapat pengerjaan tugas yang tidak sesuai dengan jabatan dari karyawan, yang di mana pelelangan barang jaminan nasabah seharusnya dilaksanakan oleh penaksir, namun realitanya dilaksanakan oleh pengelola agunan pada periode bulan Juni sampai Agustus 2023. Kemudian apabila ada pengelola UPC (Unit Pelayanan Cabang) yang sedang cuti seharusnya digantikan oleh penaksir utama PT Pegadaian CP Tlogomas, namun setelah adanya pergantian jabatan pada tahun 2024, tugas tersebut dilakukan oleh manajer gadai.

Pada permasalahan *job specification* diketahui beberapa latar pendidikan karyawan yang kurang sesuai dengan bidang PT Pegadaian CP Tlogomas. Contohnya terdapat kasir

yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda dari bidang Pegadaian mengalami kerugian karena salah melakukan perhitungan pada saat melayani nasabah. Sementara itu, permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jumlah karyawan tim pemasaran tidak sebanding dengan banyaknya UPC (Unit Pelayanan Cabang). Akibatnya kinerja karyawan menurun dan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang terjadi di PT Pegadaian Kota Malang, maka dilakukan penelitian yang tujuannya berupa menganalisis pengaruh *job description* dan *job specification* pada kinerja karyawan PT Pegadaian Kota Malang, baik secara parsial maupun simultan.

2. Kajian Pustaka

Dessler (2015:119) berpendapat bahwa analisis jabatan merupakan suatu langkah sistematis untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang ada pada suatu posisi dalam organisasi serta menentukan kualifikasi yang diperlukan dari individu yang akan mengisi posisi tersebut.

Dalam menerapkan analisis jabatan di perusahaan terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan dengan baik. Prosedur analisis jabatan yang dapat dilakukan menurut Nurtjahjani dan Hasan (2019:42) terbagi menjadi 3 proses:

- 1) Perencanaan
Staf yang ahli, baik dari internal maupun eksternal melakukan perencanaan analisis jabatan terlebih dahulu.
- 2) Penjelasan
Menyusun alur kerja atau pedoman umum sebagai acuan bagi karyawan terkait tujuan serta metode analisis jabatan.

- 3) Pelaksanaan
Analisis jabatan perlu dilaksanakan dengan mempertimbangkan masukan yang relevan, disertai pemahaman tugas dan evaluasi terhadap kelebihan dan kekurangan dari berbagai metode yang diimplementasikan.

Menurut Nurtjahjani dan Hasan (2019:40) ada banyak metode yang dapat digunakan untuk melakukan analisis jabatan yaitu:

- 1) Metode Kuesioner
Menentukan jabatan melalui jawaban responden atas pertanyaan yang tercantum dalam formulir kuesioner.
- 2) Metode Deskriptif Naratif
Metode ini mencatat aktivitas kerja harian, durasi pelaksanaan, serta hasil akhirnya.
- 3) Metode Wawancara
Melakukan tanya jawab secara langsung untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan tugas.
- 4) Metode Observasi
Mencakup proses pengamatan dan pencatatan secara terstruktur dan terencana terhadap fenomena dari aktivitas kerja.

Moekijat (2021:99) menekankan bahwa analisis jabatan menjadi komponen inti dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena melalui proses ini dihasilkan deskripsi jabatan serta spesifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Marsinah dan Zamzam sendiri berpendapat (2020:72), uraian jabatan merupakan rician yang dituliskan atas fakta serta dituliskan sistematis berkaitan pengerjaan serta kewajiban jabatan.

Fatimah (2017:89) menyatakan bahwa semakin terperinci uraian tugas diuraikan, maka memudahkan pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya

secara selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, uraian tugas tersebut berperan sebagai instrumen evaluatif dalam mengukur tingkat kinerja karyawan. Kemudian Sihombing (2024:19) juga menegaskan bahwa proses penilaian kinerja karyawan pada dasarnya berorientasi pada *job description* yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh organisasi. Artinya, setiap indikator penilaian tidak muncul secara acak, tetapi merujuk pada rincian tugas, tanggung jawab, serta peran yang sudah digariskan sejak awal dalam uraian pekerjaan. Oleh karena itu, sejauh mana kinerja seorang karyawan dikategorikan baik atau sebaliknya, dapat diidentifikasi melalui tingkat keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan, selaras ruang lingkup pekerjaan serta tanggung jawabnya yang sudah diuraikan secara eksplisit di *job description* yang berlaku. *Job description* serta kinerja karyawan saling berhubungan. Penting bagi suatu perusahaan memberikan *job description* dengan jelas, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal dan sesuai tujuan perusahaan.

Sikula dalam Moekijat (2021:32) menyampaikan gagasannya bahwa, persyaratan jabatan merupakan perumusan mengenai kualifikasi individu yang diperlukan untuk menjalankan suatu posisi. Di dalamnya tercakup aspek berupa jenjang edukasi atau pendidikan, pengalaman profesionalisme, pelatihan, pertimbangan, inisiatif, kompetensi, serta tanggung jawab yang harus dimiliki agar seseorang dapat melaksanakan tugas jabatan secara optimal.

Indahingwati dan Nugroho (2020:72) menyatakan spesifikasi jabatan merupakan daftar persyaratan minimum yang wajib dimiliki seorang pegawai untuk dapat menempati suatu

posisi. Persyaratan ini memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan sehingga dapat menjalankan tugas yang diberikan secara efektif dan bertanggung jawab. Dapat diketahui bahwa *job specification* berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya *job specification*, maka dapat membantu karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam Setiono dan Sustiyatik (2022:199) berpendapat, kinerja karyawan adalah hasil pencapaian pengerjaan melalui proses perencanaan dan lingkungan tertentu oleh karyawan bersama dengan organisasi bersangkutan.

Pada kajian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Amal (2023) memberikan hasil penelitian *job description* maupun *job specification* berpengaruh pada kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan *job description* dan *job specification* berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut riset dari Anggraini, *et all* (2020) menghasilkan penelitian variabel *job description* secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sebaliknya *job specification* berpengaruh pada kinerja pegawai. Secara simultan *job description* serta *specification* berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pitaloka, *et all* (2019) menjabarkan hasil riset bahwa *job description* serta *job specification* berpengaruh secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian kuantitatif diterapkan, hal ini untuk mengukur variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Variabel tidak terikat berupa *job description* (X_1) serta *job specification* (X_2), variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y).

Populasi serta sampel yang telah ditetapkan merupakan karyawan dari PT Pegadaian CP Tlogomas termasuk 7 UPC (Unit Pelayanan Cabang) yang dinaunginya dengan berjumlah 31 responden dengan teknik *sampling* jenuh (*non-probability*).

Terdapat tiga definisi operasional variabel pada penelitian ini. Variabel *job description* seperti yang disebutkan oleh Pattisahusiwa (2013) mempunyai 5 indikator:

- 1) Wewenang
- 2) Tanggung jawab
- 3) Kondisi pekerjaan
- 4) Fasilitas kerja
- 5) Standar hasil kerja

Mengacu pada Taggala (2015:25), variabel *job specification* penelitian ini menggunakan 10 indikator:

- 1) Keterampilan
- 2) Kompetensi
- 3) Pengetahuan
- 4) Pendidikan
- 5) Pelatihan
- 6) Pengalaman
- 7) Bakat
- 8) Temperamen
- 9) Minat
- 10) Kondisi fisik

Pada variabel kinerja karyawan, Mathis dan Jackson dalam Setiono dan Sustiyatik (2020:202) menyebutkan 5 indikator:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Keandalan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Metode pengumpulan menerapkan kuesioner. Metode analisis data berupa analisis statistik deskriptif, beberapa pengujian seperti validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, hipotesis, serta asumsi klasik.

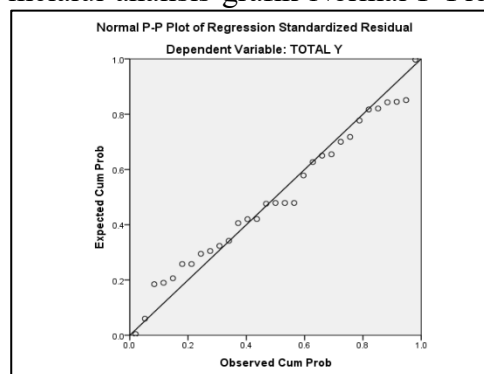
4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari pengujian validitas sendiri

menunjukkan keseluruhan pernyataan *job description*, *job specification*, serta kinerja karyawan telah valid dikarenakan r_{hitung} besar dari r_{tabel} serta signifikan lebih kecil 0,05.

Pada uji reliabilitas yang di mana seluruh pernyataan *job description*, *job specification*, serta kinerja karyawan nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,6 (reliabel).

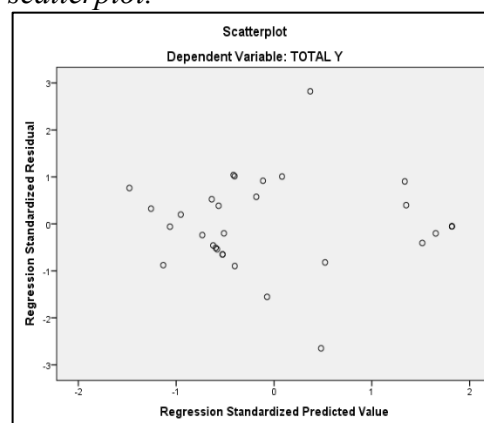
Uji normalitas dapat diketahui melalui analisis grafik Normal P-Plot.



Gambar 1. Grafik Normalitas P-Plot
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Mengacu pada Gambar 1. Grafik Uji Normalitas, tampak bahwa titik-titik data tersebar mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan pola distribusi yang normal.

Hasil uji heteroskedastisitas dari *scatterplot*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Mengacu pada Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas yang memperlihatkan bagaimana sebaran titik pada grafik *scatterplot* tersebar secara acak serta tidak berpola, mengindikasikan asumsi telah terpenuhi.

Hasil pengujian multikolonieritas berdasarkan *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	t	VIF
<i>Job Description</i>	0,259	3,857
<i>Job Specification</i>	0,259	3,857

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil pengujian multikolonieritas, memperlihatkan VIF $3,857 < 10,00$ serta *tolerance* $0,259 > 0,10$ pada (X_1) maupun (X_2). Dengan nilai tersebut disimpulkan asumsi telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B
Konstan	6,366
<i>Job Description</i>	-0,058
<i>Job Specification</i>	0,402

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Formula pengujian regresi linear berganda berupa:

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

$$Y = 6,366 - 0,058X_1 + 0,402X_2 + e$$

Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel *job description* (X_1) dengan nilai koefisien -0,058 memiliki hubungan yang lebih kecil pada variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel *job specification* (X_2) koefisien 0,402 memiliki hubungan lebih besar pada variabel kinerja karyawan (Y).

Dalam pengujian hipotesis dilakukan uji parsial dan uji simultan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Batas Sig.
<i>Job Description</i>	-0,378	2,048	0,708	0,05
<i>Job Specification</i>	5,860	2,048	0,000	0,05

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh antara variabel tidak terikat pada variabel terikat.

H_o : $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel tidak terikat pada variabel terikat.

Pengujian parsial berdasarkan $-t_{hitung}$ (X_1) adalah -0,378 dengan signifikansi 0,708, maka $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $-0,378 > -2,048$ dan nilai signifikansi $0,708 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 yang berbunyi bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, diterima. Kemudian H_a berbunyi bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak. Dalam hal ini dapat disimpulkan jika variabel *job description* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tidak berpengaruhnya variabel *job description* terhadap variabel kinerja karyawan ini diakibatkan karena jabatan pada struktur organisasi yang ada di PT Pegadaian CP Tlogomas masih belum sesuai dengan realitanya, sehingga terjadi tumpang tindih pada wewenang karyawan. Dalam struktur organisasi terdapat unit operasional yang dipimpin oleh manajer operasional, namun pada kenyataannya tugas dari manajer operasional di PT Pegadaian CP Tlogomas diambil alih oleh pimpinan cabang, manajer gadai, dan manajer non gadai. Begitu juga dengan *collection officer* yang tidak ada dalam struktur organisasi, sehingga

deskripsi tugas tidak terdefiniskan dengan jelas.

Karyawan hanya diberikan SK (Surat Keputusan) berisi tanggung jawabnya pada saat awal menjabat, namun penerapannya tidak sesuai dengan tugas yang tercantum dan tidak dilakukan penyusunan SOP (Standar Operasional Perusahaan) tersendiri atau khusus untuk PT Pegadaian CP Tlogomas yang berbeda dari cabang lain. Hal ini tentu menunjukkan penerapan *job description* dalam PT Pegadaian CP Tlogomas masih belum terlaksana dengan baik.

Nilai t_{hitung} variabel *job specification* (X_2) adalah sebesar 5,860 dengan nilai signifikan 0,000, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,860 > 2,048$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a yang berbunyi bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, diterima. Kemudian H_0 yang berbunyi bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ditolak. Dalam hal ini dapat disimpulkan jika variabel *job specification* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel *job specification* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Pegadaian CP Tlogomas karena PT Pegadaian sendiri banyak memberikan pelatihan kepada karyawannya agar bisa lebih terampil lagi. Pada PT Pegadaian CP Tlogomas sendiri dilakukan *roleplay* setiap bulannya agar karyawan semakin paham cara melayani nasabah dengan baik dan cara menyelesaikan komplain yang diajukan nasabah. Selain itu, terdapat pemberian beasiswa bagi karyawan PT Pegadaian untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri agar dapat lebih memahami bidang

pekerjaannya. Salah satunya adalah penaksir yang disekolahkan untuk meneliti tentang batuan, berlian, permata. Kemudian dalam PT Pegadaian seluruh karyawan mempunyai akun HCMS (*Human Capital Management System*) yang berisi informasi pribadi, data pelatihan yang diikuti, sertifikat kompetensi, *history* penempatan cabang Pegadaian, rekap penilaian dari tahun awal masuk sampai saat ini, data prestasi dan pelanggaran yang dilakukan. Melalui HCMS yang dapat diakses oleh pimpinan cabang, maka dapat diketahui bagaimana pengalaman karyawan tersebut. Artinya penerapan *job specification* telah terlaksana dengan baik di PT Pegadaian CP Tlogomas.

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Uji Simultan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Batas Sig.
59,147	3,340	0,000	0,05

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hipotesis dalam pengujian ini adalah:
 H_a : Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

H_0 : Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pada Tabel 4. Hasil Uji Simultan, dapat diketahui nilai f_{hitung} adalah 59,147 dan f_{tabel} adalah 3,340, maka $f_{hitung} > f_{tabel}$. Kemudian nilai signifikan adalah 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a yang berbunyi bahwa variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, diterima. Kemudian H_0 yang

berbunyi bahwa variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, ditolak. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *job description* (X_1) dan *job specification* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,899	0,795

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pada Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai r sebesar 0,899 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori kuat. Nilai *adjusted r square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,795. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel tidak terikat yaitu *job description* (X_1) dan *job specification* (X_2) dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Simpulan dan Saran

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kota Malang” ini dilatar belakangi oleh penerapan analisis jabatan yang masih belum sesuai dengan jabatan yang diemban oleh karyawan pada PT Pegadaian CP Tlogomas. Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan khususnya *job description* serta *job specification*

terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian CP Tlogomas secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh sebanyak 31 responden selaku karyawan dari PT Pegadaian CP Tlogomas. Penganalisisan data menggunakan banyak cara meliputi analisis statistik deskriptif, beberapa pengujian seperti validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji parsial, serta uji simultan. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup penyebaran kuesioner dan pelaksanaan wawancara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Pegadaian CP Tlogomas, didapatkan hasil bahwa secara parsial *job description* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *job specification* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian didapatkan hasil secara simultan bahwasannya *job description* serta *job specification* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu penerapan analisis jabatan khususnya penyusunan *job description* dan *job specification* yang sesuai di PT Pegadaian Kota Malang khususnya area PT Pegadaian CP Tlogomas agar karyawan dapat memahami pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan berjalan lebih maksimal.

Dari hasil riset yang telah diproses dengan beberapa keterbatasan, sehingga dikhawatirkan akan memberikan pengaruh yang kurang baik nantinya, maka terdapat saran dalam penelitian ini yaitu perlunya menjalin komunikasi yang efektif agar karyawan memperoleh pemahaman yang jelas mengenai *job description* yang ditentukan oleh perusahaan. Pimpinan cabang dapat menerbitkan

SOP (Standar Operasional Prosedur) khusus pada PT Pegadaian CP Tlogomas dikarenakan jabatan yang berbeda-beda antara 1 cabang dengan cabang lainnya. Sebelum itu, dapat dilaksanakan analisis jabatan dengan metode deskriptif naratif yang dimana karyawan dapat menuliskan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat mempermudah dalam melakukan pembedahan SOP tersebut secara berkala sesuai situasi dan kondisi yang terjadi di PT Pegadaian CP Tlogomas.

Karyawan juga perlu melakukan evaluasi mandiri dengan cara menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan dengan *job description* pada SK (Surat Keputusan) yang diberikan pada saat awal menjabat. Selain itu, karyawan dapat menyampaikan pendapat tentang perbaikan dalam pengembangan tugas mereka sesuai dengan jabatan yang diemban saat ini.

Dalam kegiatan operasional diperlukan fasilitas yang memadai agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka PT Pegadaian CP Tlogomas dapat melakukan inspeksi menggunakan lembar *checklist* perawatan secara rutin pada setiap fasilitas yang tidak terpantau secara langsung oleh kantor pusat PT Pegadaian Kota Malang. Mengingat krusialnya pemberian layanan pada nasabah, maka kinerja karyawan perlu didukung oleh hal-hal tersebut.

Dalam jabatan yang tidak linear dengan riwayat pendidikan karyawan, dapat diberikan pelatihan saat awal menjabat sebelum terjun langsung dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, dalam mencapai target perusahaan, karyawan perlu mengklasifikasikan tujuan jangka panjang menjadi berbagai tujuan jangka pendek dengan langkah-langkah kecil terlebih dahulu. Jadi apabila tujuan jangka pendek dapat diraih, maka nantinya akan berpengaruh

pada tujuan jangka panjang perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan riset untuk masa mendatang dianjurkan menilik kembali teori terkait informasi atau produk analisis jabatan selain *job description* dan *job specification* agar diangkat menjadi variabel lain penelitian. Hal ini agar peneliti mendapat hasil yang lebih maksimal untuk menyempurnakan penelitian terkait pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amal, Gusti. 2023. Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gusti Aroma Aksiri Celebes Kabupaten Bulukumba. Skripsi. Makassar: Universitas Bosowa.
- Anggraini, Iga Rosa, Afifuddin, dan Hayat. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. Jurnal Respon Publik, Volume. 14 No. 1. Halaman 25-31.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gerry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fatimah, Fajar Nuraini Dwi. 2017. *Panduan Praktisi Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Marsinah, Luis dan Fakhry Zamzam. 2021. *Manajemen Analisis Jabatan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Moekijat. 2021. *Analisis Jabatan Edisi Revisi*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nurtjahjani, Fullchis dan Halid Hasan. 2019. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia dan Praktek*. Malang: Polinema Press.
- Pattisahusiwa, Salmah. 2013. Pengaruh Job description dan Job specification terhadap kinerja proses. *Jurnal Akuntabel: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume. 10 No. 1.
- Pitaloka, Karlina., Mulyatini, Nurdiana, dan Kasman. 2019. Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume. 1 No. 2. Halaman. 42-58.
- Setiono, Beni Agus, dan Enni Sustiyatik. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surakarta: CV Berkah Wisnu.
- Sihombing, Sahat. 2024. *Kepemimpinan Servant dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dunia Perbankan*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Silaswara, Diana., Parameswari, Rinintha., Kusnawan, Agus., Hernawan, Eso, dan Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taggala, Mustadin. 2015. *Analisis Jabatan*. Sleman: Kurnia Global Publishing.
- Yanna, Sri., Juanda, Danil, Mahyu., Mirza. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Payakumbuh: Serasi Media Teknologi.