

KEEFEKTIFAN ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRK NAGAN RAYA

Rinda Denaya¹, Cut Mega Putri²

Universitas Teuku Umar

Email Adress : rindadenaya009@gmail.com¹ · Cutmegaputri@utu.ac.id²

Received : 17 Maret 2022

Revised : 22 April 2022

Accepted : 01 Mei 2022

© 2022 The Author : Published by. Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Analisis terhadap jabatan kerja memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja organisasi dari segi produktivitas, pelayanan, dan kualitas guna mencapai tujuan utama organisasi. Dari hasil analisis jabatan, perusahaan dapat menentukan kualitas-kualitas yang harus dimiliki calon karyawan sebelum pekerjaan tersebut dipenuhi, dan hasilnya disajikan dalam bentuk uraian tugas atau job description. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana analisis tempat kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi (mempengaruhi) penempatan pekerja. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengukuran menggunakan skala likert adalah sampel sebanyak 21 orang pegawai atau pekerja Sekretariat DPRK Nagan Raya dengan cara random sampling of ratio. Hasilnya, semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci :Efektivitas, Analisis Jabatan, Penemparan Kerja

PENDAHULUAN

Isu-isu di negara berkembang, termasuk pengembangan sumber daya manusia. Dimana masalah kekurangan tenaga kerja (karyawan) dibahas kembali. Fakta tersebut terjadi karena posisi atau jabatan yang diterima tidak sesuai dengan ketrampilan dan ketertarikan mereka (Kharie, Sendow dan Dotulong 2019). Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas rendah yaitu dengan kuantitas dan kualitas yang memadai salah satunya dengan mengembangkan kemampuan kerja agar suatu organisasi tidak berdampak kemerosotan akibat anggaran yang tidak efisien dan mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Steers membuktikan bahwa efisiensi adalah hasil dari pemakaian satu atau lebih faktor penerapan pada setiap proses produksi. Dengan kata lain, efisiensi tenaga kerja berkaitan dengan kualitas produksi dan sumber daya manusia. Karena kualitas sumber daya manusia mewujudkan proses produksi (Yumna et al., 2020)

Pemerintah sudah berupaya keras mengembangkan sumber daya aparatur, hal tersebut tercantum dalam UUD No. 5 mengenai Aparatur Sipil Negara pada tahun 2014. Hal ini akan sanggup membentuk perangkat yang berintegritas serta profesional. Sesuai dengan spekulasi Kaho bahwa perangkat yang tangguh bisa memerosokan kenaikan taraf hidup masyarakat khususnya yang berada pada daerah (Kaho, 2005).

Salah satu masalah menarik yang dihadapi instansi pemerintah saat ini adalah tenaga kerja. Instansi pemerintah biasanya dipengaruhi oleh dua faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor yang terjadi di luar organisasi dan faktor internal yang terjadi di dalam organisasi. Analisis pekerjaan merupakan bagian penting dari setiap program SDM, karena informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan dapat berguna dalam proses rotasi karyawan, seleksi, kompensasi, dan pelatihan. Kepegawaian merupakan kelanjutan dari seleksi dimana pegawai yang lolos seleksi ditempatkan pada jabatan yang dipersyaratkan, pendelegasian tanggung jawab dan wewenang, dan pegawai ditempatkan pada jabatan berdasarkan keahlian dan pengetahuannya.

Tabel 1. Faktor Kinerja Pegawai

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai	
	Internal	Eksternal
1	Masih ada pegawai yang belum menyelesaikan tugas atau tidak mengikuti beban kerja yang diberikan.	Kurangnya kesadaran masyarakat akan minat membaca dan pentingnya budaya diajarkan sejak dini
2	Kurang maksimalnya pemahaman tugas pegawai disebabkan karena kurangnya koodinasi	Banyak instansi pemerintah/swasta dan masyarakat yang belum sadar akan pentingnya arsip data dan kinerja, sehingga sering menganggap arsip tersebut tidak penting
3	Orientasi pola pembianan pegawai belum berdasarkan kinerja yang ditingkatkan	-
4	Tiap unit kerja belum sanggup menata sitem terpadu terkait prosedur dan polakerja pegawai.	-

Sumber : Diolah Penulis melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Sekretariat DPRK Nagan Raya

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa penugasan pekerja tergantung pada posisi spesifik pekerja atau keterampilan dan pengetahuan tentang posisi tersebut. Dengan lebih memahami proses kepribadian atau persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, orang tersebut benar-benar memenuhi persyaratan untuk dipekerjakan. Salah satu alasan magang dan misi yang tidak sesuai dengan kekuatan dan minatnya adalah buruknya kualitas tenaga kerjanya saat ini.

Penilaian status tugas cukup besar untuk bertanggung jawab, oleh karena itu, dalam proses pencapaian tujuan dan tugas ini, perhatian harus diberikan pada beban kerja, kemampuan, keuangan karyawan, penyediaan sarana dan prasarana, serta pekerjaan. lokasi dan struktur organisasi dan prosedur. Oleh karena itu, Sekretariat Nagan Raya DPRK memiliki wilayah dan departemen dengan tugas serta fungsi yang berbeda. Oleh karena itu, perlu dilakukan penataan staf yang sesuai dengan keterampilan, kapasitas, pengalaman dan pelatihan yang sesuai dengan personel yang ada di masing-masing departemen tersebut.

Untuk lebih jelasnya, jumlah pegawai di Sekretariat DPRK Nagan Raya menurut klasifikasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Daftar Pegawai dan Staf pada Sekretariat DPRK Nagan Raya

No	Bidang Tugas	Jumlah
1.	Sekretaris DPRK	1
2.	Kabag. Penganggaran dan Pengawasan APBK	1
3.	Kabag. Umum dan Humas	1
4.	Kabag. Persidangan dan Risalah	1
5.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1
6.	Analisis Anggaran Ahli Muda	1
7.	Kasubbag. Tata Usaha dan Humas	1
8.	Staf bagian Penganggaran dan Pengawasan APBK	6
9.	Staf bagian Umum dan Humas	10
10.	Staf bagian Persidangan dan Risalah	4
Jumlah		28

Sumber : Sekretariat DPRK Nagan Raya 2022

Penelitian ini berfokus pada identifikasi masalah yaitu analisis pekerjaan yang kurang optimal untuk mengatur pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan, beban kerja dan kemampuan, tata letak staf yang cenderung ke arah yang tidak sesuai dengan prinsip *“right to man in the right place, in the right job”* berarti pegawai tidak pada tempat dan jabatan yang tepat serta masih terdapat lowongan di Sekretariat DPRK Nagan Raya tahun 2022 yang perlu diisi atau diduduki oleh beberapa jabatan fungsional.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRK Nagan Raya Kabupaten Kutai Timur yang berlokasi di Jln.Tgk Chik Di Kila Komplek Perkantoran Suka Makmue, Nagan Raya, Lueng Baro, Kec. Suka Makmue, Kab.Nagan Raya. Penelitian dilakukan pada sekitaran bulan Februari 2022 hingga akhir bulan April 2022.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif. Hal ini didasarkan pada data berdasarkan penyebaran informasi di lapangan, atau hasil kuesioner termasuk pertanyaan dan pernyataan tentang responden, dan diperoleh berdasarkan objek penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. Data pegawai digunakan untuk mengetahui jumlah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Kantor DPRK Nagan Raya dan karakteristik responden ialah berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini tentang *“Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya”* ini adalah seluruh Pegawai di Sekretariat

DPRK Kemudian ada sampel, sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah karakteristik atau ciri khas yang dimiliki oleh populasi tersebut.(Sugiono, 2016)

Teknik Pengumpulan Data Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

1. Observasi, termasuk pengamatan langsung terhadap suatu tempat, dianggap sebagai subjek penelitian ini.
2. Memperoleh informasi untuk mendukung penulisan artikel ini melalui wawancara, khususnya pengumpulan data melalui survei atau wawancara pribadi dengan manajer dan karyawan.
3. Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan dan pernyataan kepada sejumlah besar karyawan yang ada. Kuesioner skala Likert digunakan untuk pengumpulan data (Gd dan Pamulang, 2019).

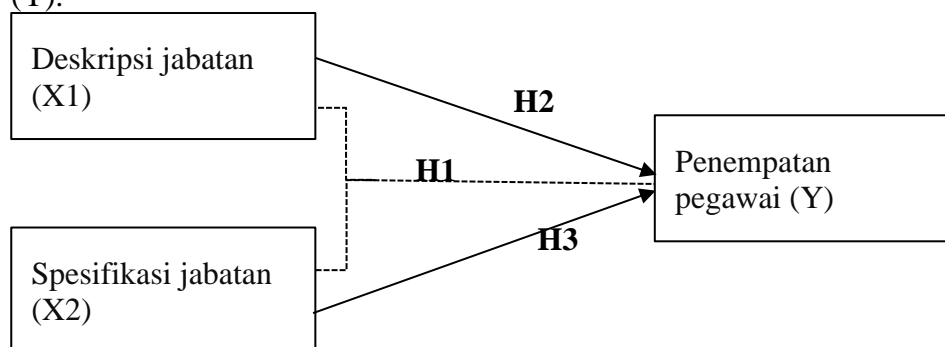
Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis Uji Data

Pengujian data bertujuan untuk menguji semua alat variabel penelitian untuk memastikan bahwa alat yang digunakan valid dan reliabel.

1. Uji Validitas merupakan ukuran kualitas tes yang paling penting. Keabsahan suatu objek dalam suatu tes sangat erat kaitannya dengan tujuan tes tersebut. Untuk banyak ujian sertifikasi dan lisensi, ini berarti bahwa item tersebut lebih relevan dengan profesi atau profesi tertentu. Jika hasil tes rendah, konten tidak dapat ditentukan. Penting untuk mengukur konten dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Dalam hal ini, tidak ada alasan untuk menggunakan hasil tes sebagaimana dimaksud. Ada beberapa cara untuk mengukur efektivitas pengujian, termasuk efisiensi konten, efisiensi bersamaan, dan efisiensi prediktif.
2. Uji reliabilitas tes menunjukkan seberapa baik tes mengukur tanpa kesalahan. Hal ini erat kaitannya dengan validitas tes dimana keandalan tes dapat dianggap akurat. Validitas tes dapat dianggap sebagai akurasi. Rentang pengujian untuk mengukur struktur berdasarkan hipotesis (Ghozali, 2016).

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini dimana variabel yang digunakan sebagai hipotesis yakni Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2) Apakah mempengaruhi Penempatan Pegawai (Y).



H1: sebagai elemen *job description* (deskripsi jabatan) (X1), sedangkan *job spesification* (spesifikasi jabatan) (X2) dan memberikan dampak secara parsial terhadap penempatan pegawai (Y)

H2: sebagai elemen *job description* (deskripsi jabatan) (X1), dan memberikan dampak secara parsial terhadap penempatan pegawai (Y)

H3: sebagai elemen *job spesification* (spesifikasi jabatan) (X2), memberikan dampak secara parsial terhadap penempatan pegawai (Y)

Data adalah gambaran tentang elemen yang dicari tahu kebenarannya dan digunakan untuk dijadikan sarana yang dapat mengukur dugaan sementara. Sah atau tidak sahnya data akan menentukan kualitas hasil pencarian. Sedangkan tepat atau tidak tepatnya data tergantung pada kualitas atau tidaknya sarana pengumpul data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Alat Penelitian

1. Uji Validitas

Validasi dapat dilakukan menggunakan metode hitung setiap data yang saling berhubungan dengan setiap pertanyaan dengan nilai keseluruhan. Sah (*valid*) atau tidaknya suatu elemen dalam penelitian ditentukan oleh perbandingan indeks hubungan momen produk (besar r) dengan penilaian kritis/probabilitasnya. Dengan metode itu akan diperoleh nilai korelasi *produc* moment, jika nilai koefisien korelasi memiliki taraf signifikansi $< 0 > r$ tabel (tingkat kepercayaan 95%, = 0,05) jadi pertanyaan yang digunakan dalam pencarian bantuan adalah valid.

Variabel	Daftar Angket kuesioner	r hitung	r tabel	keterangan
X1	X1.1	0.461	0.422	Dapat diterima
	X1.2	0.454		
	X1.3	0.594		
	X1.4	0.519		
	X1.5	0.559		
	X1.6	0.687		
	X1.7	0.464		
	X1.8	0.500		
X2	X2.1	0.415	0.422	Dapat diterima
	X2.2	0.761		
	X2.3	0.531		
	X2.4	0.814		
	X2.5	0.740		
	X2.6	0.560		
	X2.7	0.242		
	X2.8	0.814		
	X2.9	0.694		
	X2.10	0.814		

Y	Y1	0.526	0.422	Dapat diterima
	Y2	0.505		
	Y3	0.523		
	Y4	0.527		
	Y5	0.522		
	Y6	0.534		
	Y7	0.003		
	Y8	0.432		
	Y9	0.478		
	Y10	0.455		
	Y11	0.793		
	Y12	0.452		
	Y13	0.571		
	Y14	0.691		
	Y15	0.615		
	Y16	0.283		

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas diperuntukkan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Disini Arikunto mengatakana bahwa apabila $\alpha \geq 0,6$ maka dapat dikatan reabiliti.

Tabel. Uji Reabilitas

Variabel Cronbach	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0.685	0.6	RELIABEL
X2	0.848	0.6	
Y	0.813	0.6	

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Variabel dikatakan terbebas dari pengujian multikolinearitas, apabila nilai VIF < 10 atau skor *tolerance* > 0,1.

Tabel. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Deskripsi jabatan	0.669	1.494	Non-Multikolinearitas
Spesifikasi jabatan	0.669	1.494	Non-Multikolinearitas

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas menunjukkan variabel deskripsi jabatan menunjukkan VIF 1.494 dan tolerance 0.669, variabel spesifikasi jabatan memiliki VIF 1.494 dan *tolerance* 0.669. dimana menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas pengujian multikolinearitas ini.

2. Uji Normalitas

Didalam uji normalitas, analisis yang dipakai yaitu analisis Kolmogorov-Smirnov dimana variabel dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel. Uji Normalitas

N	Sig	Keterangan
22	0,103	Normal

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas Asymp. Sig 0,103, hasil uji ini berarti bahwa normalitas $> \alpha = 0,05$. Maka kesimpulannya adalah ada data yang digunakan dapat berdistribusi secara normal.

3. Uji Autokorelasi

Dalam uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW) sebagai berikut:

Durbin – Watson	Keterangan
1,724	Tidak ada Autokorelasi

Berdasarkan hasil analisis di atas maka perbandingan menggunakan rumus $(k; N)$ serta tingkat signifikansi 5%. yaitu jumlah variabel independen adalah 2 sementara sampel adalah 22, maka 2;22. Berdasarkan tabel durbin watson ditemukan nilai dL sebesar 1.147 dan nilai dU sebesar 1.541. $dU < DW < 4-dU$ (1.847)

4. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas atau Varians adalah suatu kondisi dimana setiap koefisien pengganggu tidak konstan. Hasil uji varians variabel menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*.

Tabel. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Deskripsi jabatan	0,049	0.962	Terbebas heteroskedastisitas
Spesifikasi jabatan	-0,256	0.801	Terbebas heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari hasil data di atas, terlihat seluruh variabel yakni nilai t-hitung dengan signifikansi $> 0,05$, berarti model regresi ini tidak memiliki gejala varians variabel.

C. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diuraikan di bawah ini:

1. Uji Linear Berganda

Uji ini diperuntukan untuk mencari tahu seberapa berpengaruhnya korelasi variabel deskripsi jabatan (X1), spesifikasi jabatan (X2) terhadap penempatan pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Regresi Variabel Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Koefisien	Sig.
Constant	75,467	22,487	0,003
Deskripsi jabatan(X1)	0,231	0,802	0,776
Spesifikasi jabatan (X2)	0,087	0,463	0,853

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas dapat dilihat dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 75,467 + 0,231 X1 + 0,087 X2 + 4 e$$

Oleh karena itu dapat disimpulkan:

- Pengaruh deskripsi jabatan terhadap penempatan pegawai adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dan signifikansi 0,776 > 0,05, Artinya variabel deskripsi jabatan mempengaruhi penempatan pegawai.
- Pengaruh spesifikasi jabatan terhadap penempatan pegawai adalah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,254 dan signifikansi 0,853 > 0,05. Artinya semakin tinggi spesifikasi jabatan, maka akan mempengaruhi penempatan pegawai.

2. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mencari tahu korelasi dan pengaruh variabel deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap variabel penempatan pegawai.

Tabel. Hasil uji t

Variabel	Standar Koefisien	t	Sig.
Deskripsi jabatan(X1)	0,802	-0,288	0,776
Spesifikasi jabatan (X2)	0,463	-0,188	0,853

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

- Varibael deskripsi jabatan diperoleh nilai thitung sebesar -0,288 < 2,00 t tabel dengan taraf signifikansi senilai 0,776 > 0,05 maka Ho diterima, dan H1 ditolak, artinya variabel deskripsi jabatan (X1) tidak ada pengaruh terhadap variabel penempatan pegawai (Y).
- Hasil analisis variabel Spesifikasi jabatan diperoleh nilai thitung sebesar -0,188 < 2,00 t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,853 > 0,05 maka H0 diterima dan H2

ditolak, artinya variabel spesifikasi jabatan (X2) tidak ada pengaruh terhadap variabel penempatan pegawai (Y)

3. Uji f

Untuk mencari tahu angka yang signifikan antara variabel independen yaitu analisis jabatan, deskripsi jabatan terhadap variabel dependen yaitu penempatan pegawai.

Tabel 4. Hasil uji F

Model	df	F	Sig.
Regresi	2	0,135	0.875
Residual	19	-	-
Total	21	-	-

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$) serta derajat bebas pembilang $k=2$ dan derajat penyebut: $n-k-1 = 22-2-1$ dapat diperoleh nilai F-tabel 0,05 (2 : 19). Berdasarkan hasil analisis data didapat nilai Fhitung = 0,135 lebih kecil r dari nilai f-tabel 19,429. Dengan nilai Sig. $0.875 > 0.05$, menjelaskan bahwa H_0 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap penempatan pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²).

Dipakai untuk menentukan dan mengukur seberapa baik model menjelaskan variabel variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,984	0,118	-0,090	5,542

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas menunjukkan nilai Adjusted R.Square sebesar -0,090 artinya pengaruh variabel deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap penempatan pegawai sebesar -0,90% dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil Pembahasan

Menurut Sirait (2006), yang merupakan seorang ahli bidang analisis jabatan, Sirait mendefinisikan analisis pekerjaan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh informasi sedetail mungkin tentang peristiwa-peristiwa yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas suatu posisi. Lebih lanjut, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1993), analisis tugas merupakan proses pengambilan keputusan yang menemukan elemen-elemen yang terkait dengan tugas, orang, dan keterampilan dalam desain tugas. Analisis Pekerjaan digunakan untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat keputusan tentang semua informasi penting yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Hasil analisis pekerjaan tercermin dalam banyak

aktivitas SDM. Tujuan dari analisis pekerjaan adalah untuk memberikan manajer pemahaman yang komprehensif tentang isi dan persyaratan pekerjaan. Manfaat Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan fakta atau informasi tentang kompleksitas suatu pekerjaan.

Analisis pekerjaan adalah proses mengumpulkan informasi tentang posisi tertentu dan menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi. Ada dua jenis informasi dalam analisis pekerjaan: deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

1. Pengaruh Deskripsi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai

Berdasarkan pandangan Dessler dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2003), deskripsi jabatan atau pekerjaan didefinisikan sebagai daftar tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi kerja, dan tanggung jawab. Pengawasan artikel, analisis produk. Deskripsi jabatan (pekerjaan) adalah dokumen yang menjelaskan kewajiban, kondisi kerja, dan aspek lain dari pekerjaan tertentu.

Hasil uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara deskripsi pekerjaan dengan jabatan karyawan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 0,288 lebih rendah dari t tabel dengan taraf signifikansi $0,776 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 dibuang, sehingga deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepegawaian. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan tidak mempengaruhi penempatan staf di kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya.

2. Dampak Spesifikasi Jabatan terhadap efektifitas Penempatan Pegawai

Dessler mendefinisikan karakteristik pekerjaan (*job specification*) sebagai daftar persyaratan pegawai atau pekerja dari suatu posisi, yaitu pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lain sebagainya. Wether dan Davis (1996) dalam Sirait (2006) memberikan definisi "deskripsi pekerjaan dalam hal apa yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dan keterampilan manusia yang diperlukan". Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kebutuhan posisi bagi karyawan yang melakukan posisi dan keterampilan mereka.

Hasil uji hipotesis (H2) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan untuk kepegawaian. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, nilai t hitung pada tabel adalah $00.188 < 2,00$, taraf signifikansi $0,853 > 0,05$, H_0 diterima, H_2 ditolak. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. penentuan posisi. Pengujian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*job karakteristik*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap posisi pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRK Nagan Raya

3. Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai

Hasil uji hipotesis (H3) menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hasil t hitung = 0,135 lebih rendah dari nilai tabel

sebesar 19,429. Dengan nilai Sig. 875 > 0,05, yang menjelaskan mengapa H0 diterima. Maka disimpulkan tidak ada pengaruh simultan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap posisi di kantor sekretariat DPRK Nagan raya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan analisis yang dilakukan diatas dengan menggunakan data yang valid, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh variabel pekerjaan (*job description*) (X1) terhadap penempatan karyawan (Y) Jika jumlahnya lebih besar dari ttabel, yaitu waktu. 733 > 1,99 dan probabilitas 0,000 < 0,05, maka uji signifikansi atau H0 ditolak artinya variabel pekerjaan (X1) dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) akan dilakukan. Pengaruh pekerjaan (X2) pada posisi karyawan adalah thitung > ttabel yakni 3,649 > 1,99 dan propabilitas 0,001 < 0,05. atau H0 ditolak. Artinya variabel pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel penempatan kerja (Y) apabila variabel bebas tidak berubah. Tingkat lamaran atau kontribusi pekerjaan (X1) dan pekerjaan (X2) untuk rekrutmen kementerian daerah Kabupaten Naganaraya adalah 53% dan sisanya 47% tidak termasuk dalam model pencarian, dll. keluar. Spesifikasi jabatan mempengaruhi penempatan staf atau pegawai di lingkungan Sekretariat Nagan Raya. Hal ini didasari dengan adanya adanya perolehan informasi dari metode penyebaran kesioner yang dilakukan oleh penulis, sehingga pengujian terhadap validitas data dan reabilitas itu mampu menunjukkan hasil akhir berupa jawaban responden atas beberapa pertanyaan terkait yang konsisten. Kemudian juga dilakukan uji asumsi klasik yang diantaranya ada uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas, dimana uji ini berupaya untuk menunjukkan bahwa tipe regresi belum terdapat korelasi antar variabel bebas dan tidak terdapat heteroskedastisitas dan adanya data yang berdistribusi secara normal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Argo, F., & Nuraini, I. (2017). Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Pendapatan Asli Daerah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2011-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1.
- [2.] Arifin, N., & Komaruddin. (2009). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara.” *Jurnal Dinamika Ekonomi 172 & Bisnis*, 6(2).
- [3.] Astuti, W. (2018). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat Dprd Kabupaten Bandung. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* (Vol. 2, Issue 3, pp. 178–207). <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp178-207>
- [4.] Gd, A., & Pamulang, R. U. (2019). *Penyusun* : (Issue 1).
- [5.] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- [6.] Juntak. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Paradigma*, 2(1).
- [7.] Moekijat. (1989). Administrasi perkantoran / Moekijat. *Manajemen Perkantoran*.

- [8.] Sugiono. (2016). Statistik Untuk Penelitian. In *Bandung: Alfabeta*.
- [9.] Susanto, Y. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 18(3). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- [10.] Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- [11.] Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(6).
- [12.] Yumna, D., Ag, M., & Mustopa, R. (2020). *Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19*. 105, 1–11.