

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT Toyopack Prima Mandiri

Anis Setiawan^{1*}, Hartanti², RM Tedy Aliudin³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

l. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email Korespondensi: anissetiawan1313@gmail.com

ABSTRAK

PT. Toyopack Prima Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan PT. Toyopack Prima Mandiri, yang ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), dan diolah dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian nilai Thitung pada variabel deskripsi pekerjaan sebesar 2,804 > Ttabel 2,011 dengan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 secara parsial deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel spesifikasi jabatan menunjuka nilai Thitung 2,573 > 2,011 Ttabel dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05 secara parsial spesifikasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji Fhitung sebesar 42,351 > 3,19 Ftabel dengan Tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana spesifikasi jabatan menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan deskripsi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan deskripsi pekerjaan dan penerapan spesifikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Deskripsi Pekerjaan; Spesifikasi Jabatan; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

PT. Toyopack Prima Mandiri is a company operating in the service industry. This study aims to examine the influence of job descriptions and job specifications on employee performance at PT. Toyopack Prima Mandiri. Data were collected through questionnaires distributed to all 50 employees of the company using a saturated sampling (census) technique. This study employed a quantitative research approach, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis to examine the relationship between the independent variables (job description and job specification) and the dependent variable (employee performance). All statistical analyses were performed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. The results of the study indicate that the Job Description variable has a positive and statistically significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.804, which is greater than the t-table value of 2.011, and a significance value below 0.05. Likewise, the Job Specification variable also has a positive and statistically significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.573, which exceeds the t-table value of 2.011, and a significance value of 0.013, which is less than 0.05. Furthermore, the simultaneous F-test shows that the calculated F-value of 42.351 is greater than the F-table value of 3.19, with a significance value of 0.000 < 0.05, indicating that the independent variables jointly have a significant effect on employee performance. The findings demonstrate that job description and job specification simultaneously have a positive and significant influence on employee performance, with job specification showing a relatively stronger effect than job description. These results suggest that establishing clear job descriptions and appropriate job specifications can improve employee performance and contribute to organizational effectiveness.

Keywords: *Job Description; Job Specification; Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu aset yang paling berharga dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan menyusun

deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang jelas serta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki perusahaan karena karyawan bertanggung jawab secara langsung dalam menjalankan kegiatan operasional serta memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Perkembangan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif apabila karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta menunjukkan kinerja yang optimal. (Rafikatul, 2025)

Deskripsi pekerjaan adalah uraian yang menjelaskan secara rinci mengenai tugas, tanggung jawab, serta aktivitas yang harus dilaksanakan dalam suatu jabatan di dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan yang disusun dengan jelas dan lengkap membantu karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya, sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Selain itu, deskripsi pekerjaan berfungsi sebagai pedoman tertulis yang menjelaskan ruang lingkup suatu jabatan dan memberikan arahan kepada karyawan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar dan harapan organisasi.

Sementara itu, spesifikasi jabatan merupakan uraian mengenai persyaratan dan karakteristik yang harus dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Persyaratan tersebut umumnya mencakup tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kompetensi lain yang relevan. Di samping itu, spesifikasi jabatan menjadi dasar dalam berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, promosi, dan pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Satrio et al., 2024)

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang penting untuk menilai sejauh mana aktivitas perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas secara efisien, akurat, dan efektif. Secara umum, kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dimilikinya. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan serta mencapai hasil yang diharapkan, sehingga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan perusahaan. (Mita Rahmi et al., 2025)

PT. Toyopack Prima Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, khususnya dalam layanan packing, moving, trucking, dan freight forwarding. Selain itu, perusahaan juga menyediakan layanan warehousing, project moving, dan pengiriman mesin ATM. Kegiatan usahanya meliputi jasa transportasi dan pemindahan barang bagi individu maupun perusahaan, yang mencakup pengiriman dalam kota dan antar kota, distribusi logistik, serta layanan pemindahan barang untuk berbagai skala proyek.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa, PT. Toyopack Prima Mandiri sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Ketepatan waktu pengiriman, keamanan barang, serta koordinasi yang efektif antar karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif menjadi unsur yang sangat penting dalam mendukung kinerja operasional perusahaan serta mencapai tujuan organisasi.

Namun di PT. Toyopack Prima Mandiri menunjukkan masih adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Berdasarkan fenomena yang diamati, karyawan sering kali diminta untuk melaksanakan berbagai tugas di luar tanggung jawab utamanya. Sebagai contoh, karyawan pada bagian operasional juga harus menangani pekerjaan administrasi, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta melakukan koordinasi di lapangan secara bersamaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembagian tugas belum ditetapkan secara jelas maupun tersusun secara sistematis, sehingga dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

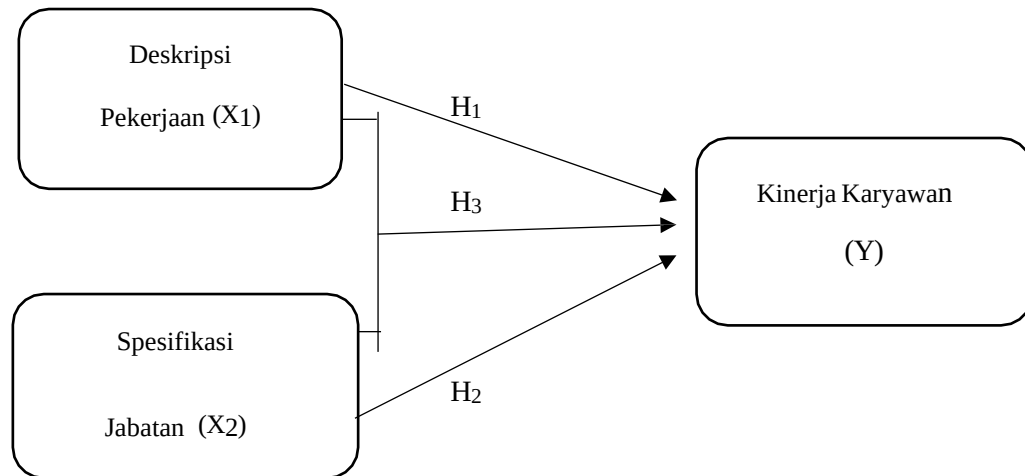
Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji hubungan antara deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, dan kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri. Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, deskripsi pekerjaan yang kurang jelas serta spesifikasi jabatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, organisasi yang memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas serta spesifikasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Putri & Gaol, 2021), job description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan tertentu dalam organisasi. job description akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu menurut (Mondy et al., 2008) dalam (Satrio et al., 2024) "Job specification adalah dokumen yang berisi kualifikasi-kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan tertentu." Ini berarti bahwa seseorang harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan persyaratan minimum yang diperlukan oleh perusahaan untuk menerima pekerjaan di bidang tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu (Artiesa et al., 2025) menyatakan bahwa kinerja

adalah hasil pekerjaan dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu.
Kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber : Diolah peneliti (2026).

Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2026 di PT Toyopack Prima Mandiri. Pemilihan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian didasarkan pada kesesuaian karakteristik perusahaan dengan fokus penelitian, khususnya dalam mengkaji deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan serta kaitannya dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Toyopack Prima Mandiri yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel akhir penelitian berjumlah 50 karyawan, dan seluruhnya berpartisipasi dalam pengisian kuesioner serta memenuhi kriteria sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Indikator variabel deskripsi pekerjaan diadaptasi dari (Satrio et al., 2024), variabel spesifikasi jabatan mengacu pada (Amal & Idris, 2024), sedangkan indikator kinerja karyawan merujuk pada (Ayu & Windasari, 2025). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS dengan tahapan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	26	52
Perempuan	24	48
Total	50	100

Sumber : (Data primer diolah, 2026).

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dari total 50 responden, sebanyak 26 responden atau 52% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 24 responden atau 48% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Toyopack Prima Mandiri didominasi oleh karyawan laki-laki.

b. Uji Validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Deskripsi Pekerjaan (X1)*

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,854	0,235	Valid
2	0,815	0,235	Valid
3	0,722	0,235	Valid
4	0,835	0,235	Valid

5	0,810	0,235	Valid
6	0,874	0,235	Valid
7	0,793	0,235	Valid
8	0,853	0,235	Valid
9	0,769	0,235	Valid
10	0,840	0,235	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 2, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Spesifikasi Jabatan* (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,802	0,235	Valid
2	0,754	0,235	Valid
3	0,858	0,235	Valid
4	0,784	0,235	Valid
5	0,807	0,235	Valid
6	0,887	0,235	Valid
7	0,838	0,235	Valid
8	0,779	0,235	Valid
9	0,856	0,235	Valid
10	0,872	0,235	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 3, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Spesifikasi Jabatan (X2) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,817	0,235	Valid
2	0,644	0,235	Valid
3	0,825	0,235	Valid
4	0,828	0,235	Valid
5	0,880	0,235	Valid
6	0,815	0,235	Valid
7	0,874	0,235	Valid
8	0,891	0,235	Valid
9	0,847	0,235	Valid
10	0,883	0,235	Valid
11	0,880	0,235	Valid
12	0,891	0,235	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 4, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap *Deskripsi Pekerjaan*, *Spesifikasi Jabatan* dan *Kinerja Karyawan* disajikan pada tabel 5:

Tabel 5. hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	10	0,944	0,60	Reliabel
Spesifikasi Jabatan (X2)	10	0,947	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	10	0,962	0,60	Reliabel
----------------------	----	-------	------	----------

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variabel *Deskripsi Pekerjaan* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,944, *Spesifikasi Jabatan* sebesar 0,947, dan *Kinerja Karyawan* sebesar 0,962. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah sampel	50
Test Statistic	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
kesimpulan	Data berdistribusi normal

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. nilai tersebut lebih besar dari 0,050 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

i. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Deskripsi Pekerjaan</i> (X1)	0,312	3,202	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Spesifikasi Jabatan</i> (X2)	0,312	3,202	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,312, yaitu lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,202, yaitu lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Deskripsi Pekerjaan* dan *Spesifikasi Jabatan* tidak memiliki hubungan yang kuat sehingga keduanya layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari data tabel menunjukkan bahwa variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X1) nilai signifikansi sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 maka untuk variabel deskripsi pekerjaan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan untuk variabel *Spesifikasi Jabatan* (X2) nilai signifikansi sebesar 0,598 lebih besar dari 0,05 maka untuk variabel spesifikasi jabatan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,123	3,047		,369
	<i>Deskripsi Pekerjaan</i>	,115	,125	,238	,920
	<i>Spesifikasi Jabatan</i>	-,058	,110	-,137	,598

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

e. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Deskripsi Pekerjaan* dan *Spesifikasi Jabatan* terhadap *Kinerja Karyawan* PT Toyopack Prima Mandiri. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	4,284	5,117	,837	,407
Deskripsi Pekerjaan (X1)	,590	,210	,437	2,804
Spesifikasi Jabatan (X2)	,474	,184	,401	2,573

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,284 + 0,590X_1 + 0,474X_2 + (e)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4,284, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X1) dan *Spesifikasi Jabatan* (X2) tidak mengalami kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel *Kinerja Karyawan* (Y) tetap sebesar 4,284.
2. Berdasarkan variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $\beta_1 = 0,590$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X1) maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0,590.
3. Begitu pula dengan berdasarkan *Spesifikasi Jabatan* (X2), Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel *Spesifikasi Jabatan* (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $\beta_2 = 0,474$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Spesifikasi Jabatan* (X2) maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) Sebesar 0,474.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Deskripsi Pekerjaan* (X1), dan *Spesifikasi Jabatan* (X2), berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* (Y). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka hipotesis diterima. Selanjutnya, untuk uji simultan, apabila nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima.

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	2,804	0,007	H1 diterima
Spesifikasi Jabatan (X2)	2,573	0,013	H2 diterima

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026).

Hasil Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel *Deskripsi Pekerjaan* (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 2,804 dengan nilai signifikansi 0,007. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$), maka keputusan pengujian adalah H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Deskripsi Pekerjaan* (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Selanjutnya, variabel *Spesifikasi Jabatan* (X₂) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,573 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($0,013 < 0,05$), sehingga keputusan pengujian adalah H_0 ditolak. Dengan demikian, *Spesifikasi Jabatan* (X₂) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa *Deskripsi Pekerjaan* (X₁) dan *Spesifikasi Jabatan* (X₂) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai signifikansi kedua variabel yang masing-masing berada di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak. Ditinjau dari nilai koefisien regresinya, *Deskripsi Pekerjaan* (X₁) memiliki koefisien sebesar 0,590, sedangkan *Spesifikasi Jabatan* (X₂) sebesar 0,474. Oleh karena itu, nilai koefisien regresi *Deskripsi Pekerjaan* lebih besar daripada *Spesifikasi Jabatan*.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Deskripsi Pekerjaan* dan *Spesifikasi Jabatan* secara bersama-sama terhadap *Kinerja Karyawan*.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (uji F)

F hitung	Sig.	Keterangan
42,351	0,000	H3 diterima

Sumber : (Output SPSS versi 25, diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh *Deskripsi Pekerjaan*

(X1) dan Spesifikasi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 42,351 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,19. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802	0,643	0,628	4,763

Sumber : Output SPSS versi 25, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 12, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,643. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Jabatan (X2) secara simultan memberikan kontribusi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,3%. Sementara itu, sebesar 35,7% sisanya merupakan variasi Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serta faktor individu lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,804 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 2,011. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,007, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan di PT. Toyopack Prima Mandiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mendukung dugaan awal H_1 serta sejalan dengan temuan penelitian (Rahmi et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa faktor yang terkait dengan Deskripsi Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan temuan peneliti sebelumnya (Aufa et al., 2024). Artinya, Semakin jelas dan rinci deskripsi pekerjaan yang diberikan, semakin memudahkan karyawan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Deskripsi pekerjaan yang efektif berfungsi sebagai petunjuk bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang komprehensif, karyawan dapat bekerja secara terstruktur dan terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil analisis, variabel Spesifikasi Jabatan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T parsial menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,573 > 2,011$), dengan nilai signifikansi 0,013, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa H_2 dapat diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, spesifikasi jabatan karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri memberikan kontribusi penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Kervin, 2023). bahwa variabel spesifikasi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa spesifikasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa spesifikasi jabatan memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri. Hasil yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job specification seorang karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri. Hasil dari uji f menghasilkan bahwa nilai f yang dihasilkan mencapai 42,351 yang lebih tinggi dari nilai Ftabel yang hanya 3,19 dengan tingkat signifikan (Sig.) 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_3 dapat diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palopo, 2025). Menunjukkan bahwa baik variabel Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri, dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.
2. Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesesuaian antara kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan jabatan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan meningkatkan kinerja.
3. Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, kejelasan pekerjaan dan kesesuaian kualifikasi karyawan dengan jabatan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Toyopack Prima Mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Toyopack Prima Mandiri, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan pembaruan deskripsi pekerjaan secara berkala agar tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan tetap jelas dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Perusahaan juga perlu meningkatkan kesesuaian antara spesifikasi jabatan dengan kompetensi karyawan melalui proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan persyaratan masing-masing jabatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek, karakteristik responden, atau metode penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Amal, G., & Idris, M. (2024). *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gusti Aroma Aksiri Celebes Kabupaten Bulukumba Gusti Aroma Aksiri Celebes , Bulukumba Regency*. 2(1), 47–53.
- Aufa, M., Farisi, A., & Haba, A. (2024). *Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Ritel Job Descriptions and Job Specifications on the Work Effectiveness of Retail Company Employees Abstrak*. 11(02), 817–827.
- Ayu, N., & Windasari, V. (2025). *Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administratif Jakarta Barat*. 4(3), 7629–7638.
- Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *The Best Model for Multicollinearity Test to Analyze Rice Production's Factors in Blora Regency on 2020*.
- Batam, G. P. (2023). *eCo -Buss*. 12, 533–542.
- Job, P., Dan, D., Specification, J. O. B., Kinerja, T., Pada, K., Ahmadtul, S., Romadhoni, F., Studi, P., Fakultas, M., Malik, M., & Malang, I. (2024). *Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan pada pt. inka (persero) madiun*.
- Karyawan, K., Cipta, P. T., Synergy, P., Aryanti, R., & Effendi, R. Y. (2025). *The Influence Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance At PT. Cipta Prima Synergy Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap*. 5(3), 517–526.
- Manajemen, M., Ekonomi, F., & Krisnadwipayana, U. (2025). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Sejarah Tentara Nasional Indonesia*. 4(6), 8912–8931.
- Palopo, I. (2025). *PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION*.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). *PENGARUH PERSEPSI JOB DESCRIPTION TERHADAP PENGUATAN INOVASI KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI / BRIN*. 3(2).

-
- Rezha Nur Amalia. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi. *Generics : Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data; Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Suriani. (2023). Defenisi Populasi. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan* www.penerbitwidina.com