



Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang

Sumeni¹, Febby Febriana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}

*Email: sumeni244@gmail.com¹, dosen10120@unpam.ac.id²

Diterima: 15-08-2026 | Disetujui: 20-08-2026 | Diterbitkan: 22-08-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job descriptions on employee performance at Bank BTPN Syariah, Tangerang Area. A quantitative method was employed. The sample consisted of 67 respondents—specifically Community Officers at Bank BTPN Syariah, Tangerang Area—selected using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using IBM SPSS. The results indicate that job descriptions have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.035 (< 0.05) and a calculated t-value of 2.153 ($> t$ -table 1.669). Job specifications also have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a calculated t-value of 8.732 ($> t$ -table 1.669). Simultaneously, job descriptions and job specifications have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 88.135 ($> F$ -table 3.14) and a significance value of 0.000 (< 0.05).

Keywords: *Job Description*, *Job Specification*, *Employee Performance*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang. Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden yang merupakan karyawan *Community Officer* Bank BTPN Syariah Area Tangerang, sampel dipilih menggunakan rumus Slovin dan pengambilan sampel acak sederhana. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan IBM SPSS digunakan untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,153 > t$ tabel 1,669. *Job Specification* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $8,732 > t$ tabel 1,669. Secara simultan, *Job Description* dan *Job Specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $88,135 > F$ tabel 3,14 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Job Description*, *Job Specification*, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sumeni, S., & Febby Febriana. (2026). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4722-4735. <https://doi.org/10.63822/pzea9757>

PENDAHULUAN

Berdasarkan Survei Bank Indonesia mengenai Proyeksi dan Kondisi Ekonomi (SBPO) Triwulan I Tahun 2025 (Indonesia, 2025), pertumbuhan ekonomi global diperkirakan mengalami perlambatan yang dipengaruhi oleh meningkatnya ketidakpastian global akibat dinamika geopolitik, kebijakan tarif perdagangan internasional, serta arah kebijakan moneter negara maju. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak terhadap stabilitas perekonomian dunia sektor keuangan, termasuk industri perbankan.

Salah satu fenomena internasional yang menonjol pada tahun 2025 adalah masih berlanjutnya kebijakan moneter ketat di beberapa negara maju sebagai upaya pengendalian inflasi. Kebijakan ini berdampak pada meningkatnya biaya dana perbankan, terbatasnya penyaluran kredit, serta meningkatnya risiko kredit bermasalah. (Otoritas Jasa Keuangan, 2025) menyatakan bahwa kondisi global tersebut menuntut sektor perbankan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat manajemen risiko agar tetap mampu menjaga stabilitas keuangan.

Bank BTPN Syariah merupakan bank umum syariah yang fokus melayani segmen masyarakat produktif prasejahtera, terutama pelaku usaha mikro. Bank ini resmi beroperasi secara penuh sebagai bank syariah sejak tahun 2014 setelah proses spin-off dari Unit Usaha Syariah BTPN. Mengingat karakteristik pekerjaannya yang turun langsung ke lapangan dan berbasis target, kejelasan *Job Description* dan kesesuaian *Job Specification* bagi karyawan menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas layanan serta kinerja karyawan di Area Tangerang. Keberhasilan dalam pengelolaan kinerja karyawan akan berdampak positif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada tim dan keseluruhan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel eksternal dan internal, termasuk *Job Description* dan *Job Specification*. (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yakni kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Job Description pada dasarnya merupakan petunjuk dan gambaran jelas sebuah daftar pekerjaan yang sebelumnya sudah ditetapkan pada suatu perusahaan karena sudah memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja dengan tujuan agar semua kegiatan perusahaan tidak keluar dari apa yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut (Dewi Andriani et al., 2022) deskripsi pekerjaan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang, serta tanggung jawab suatu jabatan tertentu yang didefinisikan berdasarkan keterangan dan informasi yang ada. *Job Description* yang jelas dan terperinci berfungsi sebagai panduan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Disisi lain, *Job specification* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Job specification* adalah informasi yang diberikan untuk memastikan kandidat tahu apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini tentu terkait dengan skill dan latar belakang yang dimiliki. Dengan informasi ini, rekruter juga bisa dengan mudah menilai apakah seseorang memang cocok dengan posisi yang ia lamar. Menurut (Hasibuan, 2020) spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. *Job Specification* berfungsi untuk menetapkan kualifikasi yang diperlukan dalam suatu posisi, termasuk pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. ketidakjelasan dalam *Job Specification* dapat menyebabkan masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang berdampak pada kualitas karyawan yang dihasilkan. Menurut (Kervin & Wasiman, 2023) indikator *job specification* terdiri atas keterampilan, pengetahuan, kemampuan,

kepribadian, dan minat.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, N., n.d.) dengan judul “Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Barat” menunjukkan bahwa variabel *Job Description* dan *Job Specification* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kejelasan tugas, tanggung jawab, serta kesesuaian kemampuan pegawai dengan pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian (Aulia, 2025) dengan judul “Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo” menunjukkan bahwa *Job Description* dan *Job Specification* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Rizmi, 2025) dengan judul “Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalan Abadi”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,151 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan *Job Description* belum tentu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain dalam organisasi.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini berdasarkan hasil pra-survey yakni kinerja karyawan di BTPN Syariah pekerjaan yang karyawan laksanakan sering mengalami perbaikan, artinya sering terjadi kesalahan sehingga dapat menghabiskan waktu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan harus tercapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Adanya perbaikan dalam mengerjakan tugas sudah hal yang biasa, namun jika perbaikan selalu dilakukan hingga memakan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit, maka hal tersebut kurang efektif dan bisa menjadi sebuah masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, *Job Description* dan *Job Specification*.

Selain itu, masih terdapat karyawan yang menilai bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kemudian pengetahuan kerja karyawan belum optimal, sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan teori Green yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh *predisposing factors*, salah satunya adalah pengetahuan. Rendah pengetahuan kerja dapat menyebabkan karyawan kurang siap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dari hasil studi literasi yang dilakukan peneliti dan juga hasil prasurvey secara langsung terhadap karyawan di BTPN Syariah area Tangerang, terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, yaitu kondisi rendahnya kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh *Job Description* (tanggung jawab) dan *Job Specification* (kompetensi karyawan terhadap pengetahuan kerja). Oleh karena itu, penerapan *Job Description* dan *Job Specification* yang tepat sangat penting untuk menunjang karyawan melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehingga kinerja dapat terselenggara dengan baik.

Studi ini secara bersamaan meneliti *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTPN Syariah Area Tangerang.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, dengan menggunakan metode penelitian survei yang berpendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi subjek dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan *Community Officer* pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang. Karena jumlah populasi telah diketahui, maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 responden. Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis data, seperti uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Perbandingan antara nilai r yang dihitung dan nilai r tabel menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas. Jika nilai r hitung melebihi nilai r dalam tabel, data dianggap valid. Sebaliknya, data dianggap tidak valid jika nilai r yang dihitung kurang dari nilai r pada tabel.

a. Uji Validitas X1

Tabel 1 Uji Validitas X1

Item	r Hitung	r Tabel
JD1	0,857	0,240
JD2	0,847	0,240
JD3	0,864	0,240
JD4	0,843	0,240
JD5	0,892	0,240
JD6	0,858	0,240
JD7	0,829	0,240
JD8	0,793	0,240
JD9	0,833	0,240
JD10	0,825	0,240
JD11	0,860	0,240

Sumber: SPSS 21 output

Berdasarkan tabel yang disajikan, semua indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) > 0,240 dan nilai Sig. < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item yang terdapat dalam indikator variabel-

variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dianggap valid.

b. Uji Validitas X2

Tabel 2 Uji Validitas X2

Item	r Hitung	r Tabel
JS1	0,857	0,240
JS2	0,883	0,240
JS3	0,707	0,240
JS4	0,907	0,240
JS5	0,870	0,240
JS6	0,894	0,240
JS7	0,870	0,240
JS8	0,892	0,240
JS9	0,892	0,240
JS10	0,870	0,240
JS11	0,907	0,240

Sumber: SPSS 21 output

Berdasarkan tabel yang disajikan, semua indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) $> 0,240$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item yang terdapat dalam indikator variabel-variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dianggap valid.

c. Uji Validitas Y

Tabel 3 Uji Validitas Y

Item	r Hitung	r Tabel
KK1	0,746	0,240
KK2	0,58	0,240
KK3	0,663	0,240
KK4	0,757	0,240
KK5	0,572	0,240
KK6	0,634	0,240
KK7	0,769	0,240
KK8	0,774	0,240
KK9	0,778	0,240
KK10	0,777	0,240
KK11	0,723	0,240
KK12	0,791	0,240
KK13	0,572	0,240

Sumber: SPSS 21 output

Berdasarkan tabel yang disajikan, semua indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) $> 0,240$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item yang terdapat dalam indikator variabel-variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama nantinya. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil dari uji reliabilitas yang telah diolah dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Job Description</i> (X1)	0.960	Reliabel
2	<i>Job Spesification</i> (X2)	0.967	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.912	Reliabel

Sumber: SPSS 21 output

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel *job description*, *job specification*, dan kinerja karyawan semuanya melebihi 0,60. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah hasil dari masing-masing variabel dianggap reliabel.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, keputusan diambil berdasarkan apakah nilai Sig. $> 0,05$, yang menunjukkan bahwa asumsi terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai Sig. $< 0,05$, maka asumsi tidak terpenuhi.

Tabel 5 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
	Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.22595286
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.083
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.780
Asymp. Sig. (2-tailed)		.577

Sumber: SPSS 21 output

Tabel uji normalitas di atas hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig sebesar 0,577, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan ketika terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Agar suatu model regresi dianggap baik, multikolinearitas tidak boleh ada. Masalah multikolinearitas lebih mungkin muncul ketika nilai toleransi lebih kecil dan VIF lebih tinggi. Sebagian besar penelitian tidak menunjukkan multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Tabel 6 Uji Multikoliniearitas

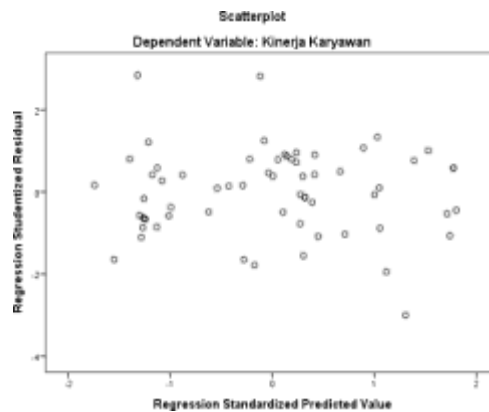
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	TOTAL X1	.595	1.682
	TOTAL X2	.595	1.682

Sumber: SPSS 21 output

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel *job description* menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,595 dan nilai VIF 1,682, sementara pada variabel *job specification* menunjukkan nilai tolerance juga sebesar 0,595 dan nilai VIF 1,682. Pengambilan keputusan dalam metode ini adalah apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji pada kedua variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Ketika varians residual berbeda antar observasi, hal itu disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik sumbu Y tersebar secara ambigu diatas dan dibawah nol (Priyatno, 2014). Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 21 untuk Windows digunakan oleh para peneliti untuk menguji heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: SPSS 21 output

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*) dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, menyempit, maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi yang menguji pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan seberapa besar perubahan pada variabel independen memengaruhi perubahan pada nilai variabel dependen, digunakan uji regresi linier berganda.

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,653	1,912		0,864	0,391
	Tot_JD	-0,077	0,046	-0,269	1,663	0,101
	Tot_JS	0,11	0,059	0,303	1,876	0,065
^a Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: SPSS 21 output

Hasil perhitungan di atas menyiratkan bahwa tingkat *Job Description* dan *Job Specification* yang tinggi akan menghasilkan tingkat Kinerja Karyawan pada Bank BTPN Syariah Area Tangerang yang tinggi. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel independen dan dependen saling mempengaruhi satu sama lain.

4. Uji Koefien Determinasi

Dalam model regresi, koefisien determinasi bertujuan untuk mengkarakterisasi seberapa efektif variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Seberapa efektif model tersebut

menggambarkan varians pada variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R², yang berkisar dari 0 hingga 1.

Tabel 8 Uji Koefien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.725	4.224

Sumber: SPSS 21 output

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,734, yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *job description*, *job specification* mencapai sekitar 73,4%. Sisanya, sekitar 26,6%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, maupun kepuasan kerja.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji Hipotesis Parsial (T) bertujuan untuk memastikan apakah perbedaan rata-rata kedua kelompok signifikan secara statistik. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (nilai p). Jika p kurang dari 0,05, perbedaan antara nilai t yang dihitung dan nilai tabel t dianggap signifikan. Rumus $n-k-1$, dimana n adalah keseluruhan sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan, dan 1 adalah konstanta, digunakan untuk menentukan derajat kebebasan (DF) dalam uji t.

Tabel 9 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.565	3.045		3.470	.001
1 Job Description	.150	.070	.180	2.153	.035
Job Specification	.794	.091	.731	8.732	.000

Sumber: SPSS 21 output

1) Pengaruh *Job Description* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial antara variabel *Job Description* terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel *Job Description* sebesar 0,035, yang lebih kecil dari alpha 0,050, serta nilai t hitung sebesar 2,153 yang lebih besar dari t tabel 1,669. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

2) Pengaruh *Job Specification* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial antara variabel *Job Specification* terhadap variabel Kinerja Karyawan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung sebesar 8,732, yang jauh lebih besar dari t tabel 1,669, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,050. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dirancang untuk menilai bagaimana faktor-faktor independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Saat mengambil keputusan, uji F digunakan. Suatu faktor dianggap berpengaruh jika nilai tabel F kurang dari nilai F yang dihitung; jika nilainya $<$ nilai F tabel, maka faktor tersebut dianggap tidak signifikan.

Tabel 10 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3145.163	2	1572.581	88.135	.000 ^b
Residual	1141.942	64	17.843		
Total	4287.104	66			

Sumber: SPSS 21 output

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 88,135, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description* dan *Job Specification* secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan diterima.

Pembahasan

Dengan menggunakan sampel sebanyak 67 responden, penelitian ini mengkaji pengaruh *Job Description* (X_1) dan *Job Specification* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BTPN Syariah Area Tangerang.

Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan

"Terdapat pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan " adalah hasil dari pengujian hipotesis minor pertama peneliti. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel *job description* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel *Job Description* sebesar 0,035, yang lebih kecil dari alpha 0,050, serta nilai t hitung sebesar 2,153 yang lebih besar dari t tabel 1,669. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya, Wello et al. (2019) pada PT Sinar Lima Samudra menemukan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 44,89% terhadap peningkatan kinerja, dimana t hitung (2,65) lebih besar dari t tabel (1,70). Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan uraian tugas mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial antara variabel *job specification* terhadap variabel kinerja karyawan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung sebesar 8,732, yang jauh lebih besar dari t tabel 1,669, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

. Temuan ini konsisten dengan penelitian Aura et al. (2024) yang menjelaskan bahwa *job specification* mencakup kemampuan, wawasan, serta pengalaman yang diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga spesifikasi kerja yang tepat adalah dengan memberikan arahan dan ajaran yang jelas terkait pekerjaan. Artinya, ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan perusahaan, maka mereka dapat bekerja secara lebih fokus, efisien, dan sesuai dengan target yang diharapkan.

Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis mayor yang diajukan peneliti yakni “Terdapat pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 88,135, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description* dan *Job Specification* secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Area Tangerang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan diterima.

Temuan studi Romadhoni (2024) yang menunjukkan bahwa secara parsial, *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *job description* dan *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan *job description* dan *job specification* yang jelas agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika uraian pekerjaan (*job description*) yang jelas dipadukan dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang tepat, maka karyawan akan lebih mudah memahami peran dan tanggung jawabnya serta bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTPN Syariah Area Tangerang yang telah diuraikan maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut;

1. *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah Area Tangerang. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel *Job Description* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,153 > t$ tabel 1,669. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan *Job Description* yang mencakup kejelasan tugas, tanggung jawab, serta wewenang dalam pekerjaan, maka

akan semakin meningkatkan kinerja karyawan..

2. *Job Specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah Area Tangerang. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $8,732 > t$ tabel 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara kualifikasi, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan..
3. *Job Description* dan *Job Specification* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah Area Tangerang. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $88,135 > F$ tabel 3,14 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Description* dan *Job Specification* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, serta nasihat dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai keterbatasan dan kekurangan.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kepala Program Studi, dosen pembimbing, pimpinan yayasan dan universitas, serta seluruh dosen dan staf akademik yang telah memberikan ilmu, bimbingan, arahan, serta dukungan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada teman-teman dan seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, semangat, serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Secara khusus, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, motivasi, dukungan, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti. Segala doa dan dukungan yang diberikan menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan penelitian ini. Semoga segala kebaikan, bantuan, dan doa yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R. (2025). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangkaluku Palopo.
- Ayu, N., D. (n.d.). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Barat.
- Dewi Andriani, Nur Raficha, & Setyohadi, D. (2022). PENGARUH JOB DESCRIPTION, JOB

- SPECIFICATION DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. AICE ICE CREAM JATIM INDUSTRY. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2), 195–205. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.311>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indonesia, B. (2025). Laporan Hasil Survei Orientasi Bisnis Perbankan (SBPO) Triwulan I - 2025. Otoritas Jasa Keuangan (OJK).
- Kervin, K., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. ECo-Buss, 6(2), 533–541. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.679>
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025). Siaran Pers: Sektor Jasa Keuangan Terjaga Stabil di Tengah Ketidakpastian Global.