

PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PERSONIL DITLANTAS POLDA KALTIM MELALUI KEPUASAN KERJA

Karina Adisyafitri

Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Karina.adi.syafitr@gmail.com

Abstract

Kinerja personil merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti Ditlantas Polda Kalimantan Timur. Namun, evaluasi kinerja menunjukkan fluktuasi yang memerlukan perhatian terhadap peran job description dan job specification dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei yang melibatkan 134 personil sebagai sampel, dipilih menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan model Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description dan job specification memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja personil. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifikasi jabatan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja organisasi. Rekomendasi meliputi optimalisasi pelatihan dan pengembangan kompetensi personil untuk mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Kata kunci: job description, job specification, kepuasan kerja, kinerja personil, Ditlantas Polda Kaltim

Abstrak

Personnel performance is a crucial element in the success of an organization, especially in the context of public services such as the East Kalimantan Regional Police Traffic Directorate. However, performance evaluations show fluctuations that require attention to the role of job descriptions and job specifications in improving performance through job satisfaction. This study aims to analyze the effect of job descriptions and job specifications on the performance of East Kalimantan Regional Police Traffic Directorate personnel, with job satisfaction as an intervening variable. A quantitative approach was used in this study with a survey method involving 134 personnel as samples, selected using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-based questionnaire and analyzed using the Partial Least Square (PLS) model. The results showed that job descriptions and job specifications had a significant effect on personnel performance and job satisfaction. In addition, job satisfaction was proven to mediate the influence of both variables on performance. These findings emphasize the importance of preparing clear job descriptions and appropriate job specifications to improve organizational performance. Recommendations include optimizing training and developing personnel competencies to support increased productivity and work effectiveness..

Keywords: *job description, job specification, job satisfaction, personnel performance, Ditlantas Polda Kaltim*

*Correspondence Author: Karina Adisyafitri
Email: Karina.adi.syafitr@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan dan juga merupakan faktor penentu disuatu perusahaan karena dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan, seperti mendapatkan keuntungan yang tinggi, mengejar pertumbuhan organisasi dan bertahan hidup. Tetapi harus juga memperhatikan komitmen para karyawan dalam proses mencapai tujuan tersebut (Draft, 2017). Hal ini menyebabkan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi karena menjadi penentuan bagi setiap personil dan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi (Supriyadi et al., 2020).

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh personil yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap personil atau organisasi (Wibowo, 2017). Kinerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan personilnya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh personil, maka keberhasilan untuk mencapai tujuan akan sulit tercapai (Reno & Almasdi, 2022).

Kepolisian sebagai organisasi pemerintah yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pelayanan dan perlindungan, dalam fungsinya meningkatkan pelayanan public kepada masyarakat dimana kepolisian terlibat langsung dalam memberikan pelayanan dan perlindungan itu (Veithzal, 2021). Salah satu bagian dari tubuh Polisi Republik Indonesia adalah Polisi Daerah (Polda) Provinsi Kalimantan Timur. Sesuai Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah menyatakan bahwasanya Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) merupakan bagian penyelenggara yang tugas utamanya dalam bidang keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Ditlantas berada pada tingkat Polda di bawah Kepala Kepolisian Daerah.

Ditlantas Polda Kalimantan Timur (Kaltim) memiliki tugas sebagai pelaksana dan melakukan pembinaan terhadap fungsi lalu lintas kepolisian, seperti menjaga, mengatur, mengawal dan berpatroli, memberikan pemahaman kepada masyarakat dan melakukan rekayasa lalu lintas, registrasi dan mengidentifikasi pengemudi bermotor, menyidik ketika ada kecelakaan lalu lintas, dan menegakkan hukum dalam bidang lalu lintas. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya tuntutan serta harapan masyarakat, Ditlantas Polda Kaltim menghadapi tantangan agar dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik.

Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Ditlantas Polda Kaltim, kinerja personil menjadi penentu utama dalam keberhasilan pelayanan publik. Namun, penelitian sebelumnya tentang pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa studi menemukan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja, sementara yang lain tidak mendukung temuan tersebut. Di sisi lain, evaluasi capaian kinerja Ditlantas Polda Kaltim menunjukkan fluktuasi selama beberapa tahun terakhir, mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam penerapan job description dan job specification yang efektif.

Personil yang berkinerja tinggi muncul karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu job deskripsi, job specification dan kepuasan kerja (Pitaloka & Mulyatini, 2019). Job Deskripsi adalah informasi yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Untuk membuat personil melakukan pekerjaannya dengan baik harus ada job deskripsi yang jelas. Oleh karena itu, Ditlantas Polda Kaltim bekerja keras untuk memastikan bahwa deskripsi pekerjaan yang mereka susun efektif dalam hal produktivitas dan dalam mencapai tujuan organisasi.

Job deskripsi merupakan penegas dari tugas dan tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan dan dicapai oleh karyawan (Putri & Gaol, 2021). Jika job deskripsi tidak jelas, maka personil akan menjadi tidak pasti tentang tugas dan kewajiban dari jabatan tersebut karena tidak memahami peran dari uraian tugas pokok yang harus dilakukan dan tugas yang harus dilaksanakannya, proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak sistematis, pekerjaan terbengkalai, dan personil kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Wello, Rauf & Yarfet, 2019). Personil akan bekerja lebih cepat dan tepat dengan job deskripsi yang baik personil mengetahui wewenang dan tanggung jawabnya dengan jelas, personil juga akan memahami seperti apa kondisi pekerjaannya, mengetahui peralatan apa saja yang dapat menunjang penyelesaian tugasnya serta dengan jelas memahami sasaran pekerjaan yang akan dicapai (Hazizah & Dharma, 2023). Job deskripsi akan membantu organisasi menghindari kesalahan yang merugikan dan akan membantu personil meningkatkan kinerjanya sendiri sehingga dapat menghasilkan output yang optimal (Rahmat, Razak & Oktaviani, 2022).

Faktor lain yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim adalah job specification. Job specification adalah karakteristik atau syarat – syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan (Rivai, 2015). Job specification dibuat dengan menggunakan deskripsi pekerjaan mengenai kualitas, pendidikan, pengalaman, dan atribut lain dari individu yang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara umum, job specification menentukan persyaratan tertentu agar dapat bekerja dengan baik. Kebutuhan tersebut dapat berupa bakat khusus pekerjaan, memiliki pengetahuan untuk melaksanakan, memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan memahami minat personil (Hadi & Asj'ari, 2021). Job specification berfungsi sebagai kriteria untuk setiap personil yang menentukan kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Personil akan meningkatkan kinerjanya jika Job specification baik dan efisien (Pitaloka, Mulyatini & Kasman, 2019).

Job specification melibatkan kesesuaian riwayat personil dengan pekerjaan yang dilakukannya, spesifikasi tersebut mungkin menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja personil. Jika seorang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya, ia akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan output yang maksimal dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Aura et al, 2024). Selanjutnya, jika menempatkan personil sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan minatnya, itu menunjukkan bahwa mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan merealisasikan potensinya seoptimal mungkin guna mencapai kinerja yang unggul (Alinia & Mayliza, 2022).

Job deskripsi dan job specification tidak hanya menjadi faktor penentu bagi menurun atau meningkatnya kinerja personil. Job deskripsi dan job specification juga dapat mempengaruhi apakah personil sudah merasa puas dengan pekerjaannya (Winanto, 2021). Kelelahan personil dapat disebabkan oleh job deskripsi yang tidak jelas karena pekerjaan menjadi lebih rumit sebagai akibat dari orang-orang yang tidak memahami deskripsi pekerjaan sehingga tujuan pekerjaan tidak terpenuhi. Selanjutnya, karena hal tersebut personil akan mengalami stres dan tekanan saat bekerja sehingga kepuasan kerja akan menurun (Zain & Waluyo, 2024). Begitu pula dengan job specification, apabila personil tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasan

kerjanya akan menurun karena sulit mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karir melalui pekerjaannya (Gafan & Wulandari, 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja dapat meningkat jika mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi (Cahya, 2024). Heriyanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja dapat menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kinerja personil (Winanto, 2021).

Literatur yang ada terkait pengaruh job deskription dan job specification terhadap kinerja, memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa job description berpengaruh terhadap kinerja (Pitaloka, Mulyatini & Kasman, 2019; Diana, 2020), disisi lain ditemukan hasil penelitian yang menyakan job description tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (Gafan & Wulandari, 2021; Rahmat, Razak & Oktaviani, 2022). Demikian halnya dengan penelitian sebelumnya terkait pengaruh job specification terhadap kinerja, juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa job specification berpengaruh terhadap kinerja (Alinia & Mayliza, 2022; Nurapih et al, 2022), namun pada penelitian lainnya ditemukan bahwa job specification tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (Hairina, 2018).

Selain research gap, fenomena gap juga menjadi salah satu faktor yang melatar belakangi penelitian ini. Adapun fenomena yang ada yakni penurunan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi capaian kinerja Ditlantas Polda Kaltim.

Tabel 1. Evaluasi Capaian Kinerja Ditlantas Polda Kaltim

Tahun	Jumlah Personil (Orang)		Sasaran Strategis (%)	
	DSP	Riil	Target	Realisasi
2020	125	55	100%	89,34%
2021	125	61	100%	85,03%
2022	125	70	100%	87,13%
2023	125	76	100%	86,98%
Rata-rata			100%	87,12%

Sumber: (Ditlantas Polda Kaltim, 2024)

Tabel 1 diatas memperlihatkan bahwa dari tahun ketahun penilaian kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim mengalami fluktuatif, hal ini dilihat dari tahun 2020 realisasi sasaran strategis mencapai 89,34% kemudian ditahun 2021 penilaian realisasi sasaran strategis mengalami penurunan mencapai 85,03%. Tahun 2021 penilaian kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim mengalami kenaikan, dimana realisasi sasaran strategis mencapai 87,13%, namun pada tahun 2022 kinerja personil kembali mengalami penurunan, dimana realisasi sasaran strategis mencapai 86,98%.

Untuk menjawab gap penelitian ini, studi ini menawarkan novelty dengan menyertakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menjelaskan lebih mendalam hubungan antara job description, job specification, dan kinerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja personil, khususnya dalam konteks organisasi publik.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang ada, maka pada penelitian ini dilakukan dan sebagai solusi ditambahkan variabel kepuasan kerja sebagai intervening. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Deskription

dan Job Spesification terhadap Peningkatan Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis data penelitian kuantitatif melalui survei. Survei tersebut dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik (Sugiyono, 2018). Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Arikunto, 2018). Tujuan dari explanatory research untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh job deskriptor dan job specification terhadap peningkatan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Sugiyono, 2018). Sehingga berdasarkan teori tersebut maka populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh personil Ditlantas Polda Kaltim tahun 2024 berjumlah 201 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel adalah pemilihan kasus untuk mewakili seluruh populasi. Besar sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin berikut:

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N: Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Secara rinci besar sampel dapat dihitung menggunakan rumus tersebut, yaitu:

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 134 personil Ditlantas Polda Kaltim.

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yakni, menjelaskan bahwa terdapat daftar pertanyaan yang tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang mana responden mencatat jawaban mereka, yang dalam hal ini biasanya terdapat dalam alternative yang dideskripsikan dengan jelas. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang bisa dikatakan efisien ketika penelitian bersifat deskriptif atau eksplanatori (Sekaran & Bougie, 2017).

Jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan (seperti "Saya menikmati minuman ringan") pada skala lima poin dengan jangkar sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Baik Setuju maupun Tidak Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Pengumpulan Data

Hasil penyebaran data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada partisipan yaitu personil Ditlantas Polda Kaltim. Memanfaatkan

instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada responden melalui bantuan google form. Hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	134	100%
Kuesioner yang kembali	134	100%
Kuisisioner yang dapat diolah	134	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia:		
20 – 25 tahun	37	27,6%
26 – 30 tahun	11	8,2%
31 – 35 tahun	8	6%
36 – 40 tahun	18	13,4%
41 – 45 tahun	22	16,4%
46 – 50 tahun	25	18,7%
> 50 tahun	13	9,7%
Total	134	100%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	113	84,3%
Perempuan	21	15,7%
Total	134	100%
Pendidikan:		
SMA	97	72,4%
S1	37	27,6%
Total	134	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa 27,6% personil Ditlantas Polda Kaltim berusia 20 – 25 tahun, yang merupakan usia muda dan produktif. Selain itu laki-laki merupakan personil terbanyak di Ditlantas Polda Kaltim dengan 84,3% dibandingkan dengan perempuan yang sebanyak 15,7%, ini menjelaskan bahwa mayoritas personil Ditlantas Polda Kaltim merupakan laki-laki. Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan SMA dengan persentase 72,4%, ini menjelaskan bahwa sebagian besar personil Ditlantas Polda Kaltim memiliki pendidikan menengah.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan dari hasil tanggapan 45 responden terkait dengan beban kerja, remunerasi, motivasi kerja dan kinerja dapat dibentuk dalam deskriptif statistik berikut:

- Kategori tinggi/baik, $X \geq \text{Mean} + \text{SD}$
 - Kategori sedang/cukup, $(\text{Mean} - \text{SD}) < X < (\text{Mean} + \text{SD})$
 - Kategori rendah/kurang, $X \leq \text{Mean} - \text{SD}$
- Interval Kelas = 5
Mean = 3
SD (Standar Deviasi) = 0,67

Tabel 4. Nilai Indeks Variabel

No	Nilai Indeks	Kategori
1	$X \geq 3,67$	Tinggi / Baik
2	$2,33 < X < 3,67$	Sedang / Cukup
3	$X \leq 2,33$	Rendah / Kurang

1) Deskripsi Variabel Job Description

Tabel 5. Deskripsi Variabel Job Description

Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5	Total		
Kewenangan personil Ditlantas Polda Kaltim sudah terdefiniskan secara jelas		2	13	20	99	618	4,61	Baik
Wewenang personil Ditlantas Polda Kaltim tidak mengalami overlapping dengan posisi lain	2	3	26	26	77	575	4,29	Baik
Setiap personil Ditlantas Polda Kaltim memperoleh kejelasan tanggung jawab mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan		7	18	22	87	591	4,41	Baik
Tanggung Jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensi	3	3	22	26	80	579	4,32	Baik
Tiap personil memahami peraturan atau kebijakan yang berlaku di Ditlantas Polda Kaltim	1	6	19	37	71	573	4,28	Baik
Setiap personil mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya		6	15	39	74	583	4,35	Baik
Fasilitas yang tersedia di Ditlantas Polda Kaltim dapat mengoptimalkan hasil kerja	1	7	21	26	79	577	4,31	Baik
Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	1	4	20	30	79	584	4,36	Baik
Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.	1	6	22	23	82	581	4,34	Baik
Kecepatan personil dalam bekerja sesuai dengan target	3	2	18	24	84	577	4,31	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,36	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai job description memiliki rata-rata 4,36 yang menandakan bahwa job description

Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai kewenangan personil Ditlantas Polda Kaltim sudah terdefiniskan secara jelas menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,61. Kemudian tanggapan responden mengenai tiap personil memahami peraturan atau kebijakan yang berlaku di Ditlantas Polda Kaltim memperoleh nilai rata-rata 4,28 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

2) Deskripsi Variabel Job Spesification

Tabel 6. Deskripsi Variabel Job Spesification

Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5	Total		
Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan Ditlantas Polda Kaltim	3	5	23	25	78	572	4,27	Baik
Keterampilan yang saya miliki secara efektif menunjang dalam menjalankan tugas		6	23	29	76	577	4,31	Baik
Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang saya emban	3	5	20	25	81	578	4,31	Baik
Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan dengan baik karena saya memiliki pengetahuan yang luas		8	23	21	82	579	4,32	Baik
Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan jabatan dengan baik	1	7	15	35	76	580	4,33	Baik
Saya memiliki kemampuan fisik yang kuat menjadikan saya selalu optimal dalam menjalankan tugas	1	4	16	25	88	597	4,46	Baik
Kepribadian yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan	3	8	16	37	70	565	4,22	Baik
Saya bersungguh - sungguh dalam melaksanakan tugas dari atasan		5	18	29	82	590	4,40	Baik
Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan minat saya	2	6	21	31	74	571	4,26	Baik
Minat saya dengan spesifikasi jabatan yang diberikan sangat sesuai	2	7	22	22	81	575	4,29	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,32	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai job spesification memiliki rata-rata 4,32 yang menandakan bahwa job spesification Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan fisik yang kuat menjadikan saya selalu optimal dalam menjalankan tugas menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,46. Kemudian tanggapan responden mengenai kepribadian yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,22 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

3) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5	Total		
Kebijakan Ditlantas Polda Kaltim dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	2	5	20	35	72	572	4,27	Tinggi
Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	2	5	13	27	87	594	4,43	Tinggi
Atasan dalam memberikan peringatan kepada personil sudah tegas	3	3	19	26	83	585	4,37	Tinggi
Atasan dalam menilai prestasi kerja personil secara obyektif	2	8	16	27	81	579	4,32	Tinggi
Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja.	1	9	17	27	80	578	4,31	Tinggi
Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	1	5	19	37	72	576	4,30	Tinggi
Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh Ditlantas Polda Kaltim kepada personil yang memiliki kinerja baik.		3	9	18	104	625	4,66	Tinggi
Promosi dapat diperoleh jika saya bekerja keras	3	11	14	24	82	573	4,28	Tinggi
Gaji personil diberikan tepat waktu		2	2	20	110	640	4,78	Tinggi
Besar gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan Ditlantas Polda Kaltim	2	6	17	37	72	573	4,28	Tinggi
Indeks Rata-rata Variabel							4,40	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja memiliki rata-rata 4,40 yang menandakan bahwa kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim tinggi. Tanggapan responden mengenai gaji personil diberikan tepat waktu menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,78. Kemudian tanggapan responden mengenai kebijakan Ditlantas Polda Kaltim dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan memperoleh nilai rata-rata 6, menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

4) Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5	Total		

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	1	8	18	31	76	575	4,29	Baik
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi		1		26	107	641	4,78	Baik
Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	1	14	12	32	75	568	4,24	Baik
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Ditlantas Polda Kaltim		11	14	16	93	593	4,43	Baik
Saya mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan SOP	1	8	18	37	70	569	4,25	Baik
Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	2	5	19	32	76	577	4,31	Baik
Saya melakukan tugas dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan	1	8	14	39	72	536	4,00	Baik
Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh Ditlantas Polda Kaltim	1	10	16	43	64	561	4,19	Baik
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	1	10	22	32	69	560	4,18	Baik
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten		3	7	35	89	542	4,04	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,27	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja memiliki rata-rata 4,27 yang menandakan bahwa kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,78. Kemudian tanggapan responden mengenai melakukan tugas dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan nilai rata-rata 4,00 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

8. Analisis Partial Least Square (PLS)

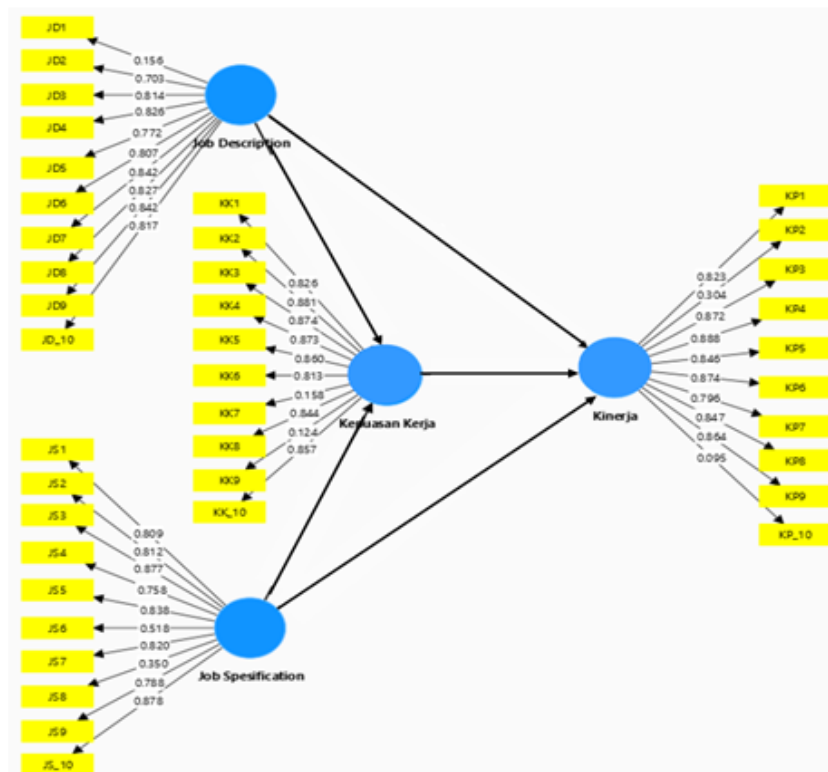
Pendekatan Partial Least Square (PLS) digunakan untuk melanjutkan analisis data untuk penyelidikan ini. Structural Equation Modeling (SEM) berbasis PLS adalah teknik analitik alternatif Aplikasi SmartPLS versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk menghitung persamaan struktural berdasarkan varians.

1) Pengujian Kualitas Data / Evaluasi Measurement (Outer) Model

Validitas Konrgen adalah salah satu dari tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi model luar di PLS dua kriteria lainnya adalah Validitas Diskriminan, diukur dengan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), dan Keandalan Komposit perangkat lunak SmartPLS, validitas konvergensi untuk model pengukuran, bersama dengan Keandalan Komposit dan Validitas

Diskriminan dalam bentuk akar kuadrat dari varian rata-rata yang diekstraksi (AVE).

Menganalisis korelasi antara nilai item / skor komponen yang dihitung menggunakan perangkat lunak SmartPLS, validitas konvergensi model penilaian menggunakan refleksi dimensi dievaluasi. Menurut Ghozali dan Latan (2017), ukuran refleksif tunggal dianggap tinggi setelah berkorelasi dengan minimal 0,7 komponen yang diuji. Korelasi total untuk masing-masing variabel ditampilkan pada Gambar di dibawah ini.

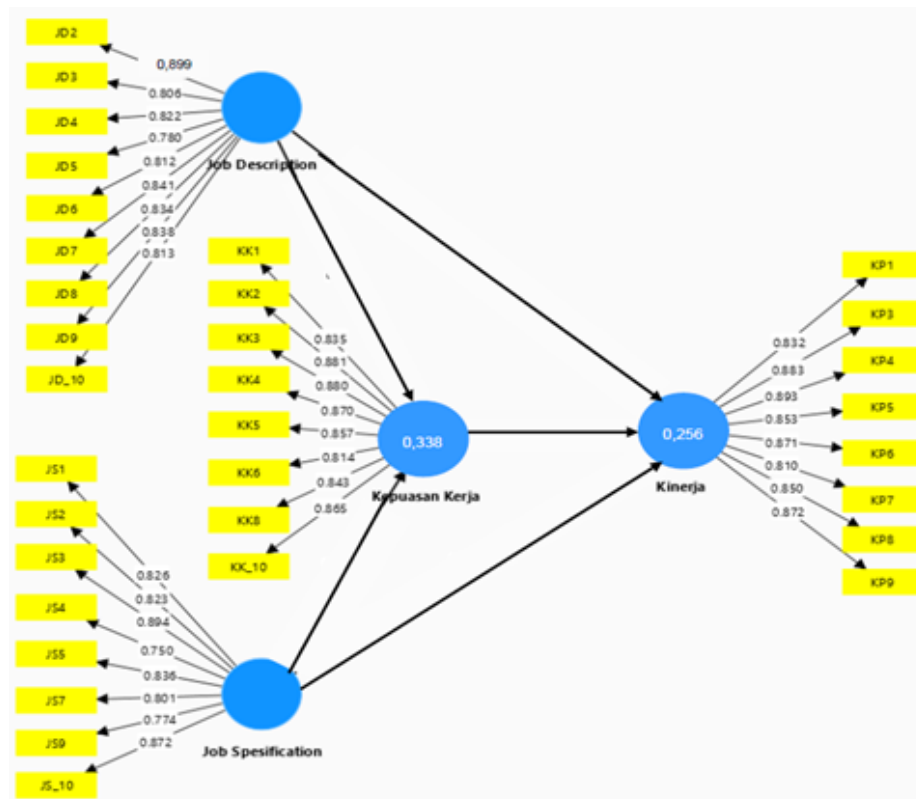


Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 1. Full Model Struktural Partial Least Square (Pra Eliminasi)

Mayoritas indikator validitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70, sehingga dianggap genuine, sesuai dengan temuan pengolahan data oleh SmartPLS 4 seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Namun, terdapat beberapa yang memiliki nilai loading factor < 0,70 seperti pada variabel job description terdapat 1 indikator yaitu JD1 (0,156). Pada variabel job spesification terdapat 2 indikator yaitu JD6 (0,518) dan JD8 (0,350). Pada variabel kepuasan kerja terdapat 2 indikator yaitu KK7 (0,158), KK9 (0,124) dan pada variabel kinerja terdapat 2 indikator yaitu KP2 (0,304) dan K10 (0,095). Indikator yang memiliki nilai loading factor < 0,70 tersebut dilakukan penghapusan karena memiliki tingkat validitas yang buruk. Penghapusan indikator

tersebut dilakukan untuk meluruskan agar model tidak lagi berdampak buruk terhadap pada pengujian selanjutnya.



Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 2. Full Model Struktural Partial Least Square (Pasca Eliminasi)

Berdasarkan gambar diatas, berikut ini disajikan tabel outer loading yang telah diproses ulang setelah indikator-indikator tersebut dihapus atau dieliminasi, sebagai berikut:

Tabel 9. Evaluasi Outer Loading

Variabel	Indikator	Skor lama	Skor Perubahan	Keterangan
<i>Job Description</i>	JD2	0,703	0,899	Valid
	JD3	0,814	0,806	Valid
	JD4	0,826	0,822	Valid
	JD5	0,772	0,780	Valid
	JD6	0,807	0,812	Valid
	JD7	0,842	0,841	Valid
	JD8	0,827	0,834	Valid
	JD9	0,842	0,838	Valid
	JD10	0,817	0,813	Valid
<i>Job Spesification</i>	JS1	0,809	0,826	Valid
	JS2	0,812	0,823	Valid
	JS3	0,877	0,894	Valid
	JS4	0,758	0,750	Valid
	JS5	0,836	0,801	Valid

	JS5	0,838	0,836	Valid
	JS7	0,820	0,801	Valid
	JS9	0,788	0,774	Valid
	JS10	0,878	0,872	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,826	0,835	Valid
	KK2	0,881	0,881	Valid
	KK3	0,874	0,880	Valid
	KK4	0,873	0,870	Valid
	KK5	0,860	0,857	Valid
	KK6	0,813	0,814	Valid
	KK8	0,844	0,843	Valid
	KK10	0,857	0,865	Valid
Kinerja	KP1	0,823	0,832	Valid
	KP3	0,872	0,883	Valid
	KP4	0,888	0,893	Valid
	KP5	0,845	0,853	Valid
	KP6	0,874	0,871	Valid
	KP7	0,796	0,810	Valid
	KP8	0,847	0,850	Valid
	KP9	0,864	0,872	Valid

Setelah melalui proses eliminasi, semua nilai factor loading lebih dari 0,7, maka data ini akan dianalisis dan digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini. Selain outer loading ada dua kriteria lagi digunakan dengan metode analisis data SmartPLS 4 untuk mengevaluasi model luar, yaitu diskriminan validity (cross loading, AVE, Fornell larchelracted criterion) dan composite reliability.

Tabel 10. Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Job Description</i>	0,650	Valid
2	<i>Job Spesification</i>	0,678	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,733	Valid
4	Kinerja	0,737	Valid

Semua variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, sesuai dengan informasi pada tabel di atas, sehingga setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat.

a. Discriminant Validity

Nilai cross loading digunakan dalam uji validitas diskriminan. Jika nilai cross loading suatu indikator pada suatu variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, maka dikatakan memiliki discriminant validity (Ghozali, 2014:39). Nilai beban silang untuk setiap indikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Variabel				Kesimpulan
	JD	JS	KK	KP	
JD2	0,699	0,034	0,140	-0,045	JD2 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD3	0,806	-0,023	-0,005	0,133	JD3 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD4	0,822	-0,073	0,099	0,132	JD4 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD5	0,780	-0,114	0,154	0,065	JD5 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD6	0,812	-0,196	0,056	0,101	JD6 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD7	0,841	-0,221	0,199	0,101	JD7 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD8	0,834	-0,147	0,266	0,076	JD8 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD9	0,838	-0,058	0,087	0,070	JD9 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD10	0,813	-0,042	0,090	0,089	JD10 (JD > JS, KK, KP = valid)
JS1	-0,023	0,826	-0,017	-0,076	JS1 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS2	-0,133	0,823	0,006	-0,080	JS2 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS3	-0,065	0,894	-0,154	-0,138	JS3 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS4	0,081	0,750	0,073	-0,039	JS4 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS5	-0,223	0,836	-0,046	-0,100	JS5 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS7	-0,172	0,801	-0,019	-0,044	JS7 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS9	-0,066	0,774	0,018	-0,009	JS9 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS10	-0,134	0,872	-0,048	-0,130	JS10 (JS > JD, KK, KP = valid)
KK1	0,104	-0,068	0,835	0,193	KK1 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK2	0,204	-0,069	0,881	0,082	KK2 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK3	0,113	-0,055	0,880	0,212	KK3 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK4	0,190	-0,039	0,870	0,180	KK4 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK5	0,173	-0,091	0,857	0,123	KK5 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK6	0,140	-0,098	0,814	0,227	KK6 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK8	0,218	-0,069	0,843	0,181	KK8 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK10	0,120	-0,085	0,865	0,159	KK10 (KK > JD, JS, KP = valid)
KP1	0,067	-0,051	0,141	0,832	KP1 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP3	0,042	-0,087	0,190	0,883	KP3 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP4	0,097	-0,145	0,115	0,893	KP4 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP5	0,074	-0,177	0,106	0,853	KP5 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP6	0,057	-0,120	0,207	0,871	KP6 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP7	0,073	-0,057	0,158	0,810	KP7 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP8	0,044	0,017	0,192	0,850	KP8 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP9	0,174	-0,183	0,232	0,872	KP9 (KP > JD, JS, KK = valid)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan nilai cross loading variabel lain, maka setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai cross loading tertinggi dari variabel yang dibuatnya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang kuat saat mengumpulkan data. Metode lain untuk menilai informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan nilai cross loading variabel lain, maka setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai cross loading tertinggi dari variabel yang dibuatnya.

Selain melihat nilai cross loading dan AVE, di dalam uji validitas juga dapat melihat nilai pada fornell lachker criterion. Berikut ini ialah tabel fornell lachker criterion untuk menguji validitas instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 12. Fornell Larckel Criterion

Variabel	<i>Job Description</i>	<i>Job Spesification</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja
<i>Job Description</i>	0,806			
<i>Job Spesification</i>	-0,140	0,823		
Kepuasan Kerja	0,187	-0,084	0,856	
Kinerja	0,100	-0,129	0,203	0,858

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa validitas dikriminasi dikatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat bahwa pada konstruk nilai fornell larckel lebih tinggi dibandingkan dengan kolerasi konstruk dengan variabel laten yang berbeda.

b. Composite Reliability

Untuk memperkuat uji reliabilitas, digunakan nilai cronbach alpha bersamaan dengan nilai reliabilitas komposit. Suatu variabel dikatakan reliabilitas tinggi jika nilai Composite Reliability lebih dari 0,7. Sedangkan Jika nilai cronbach alfa suatu variabel lebih dari 0,6, itu dapat dianggap dapat diandalkan atau sesuai dengan kriteria cronbach alpha. Ghozali (2014). Nilai reliabilitas Composite Reliability masing-masing variabel dan alpha Cronbach Alpha untuk penelitian ini tercantum di bawah ini.

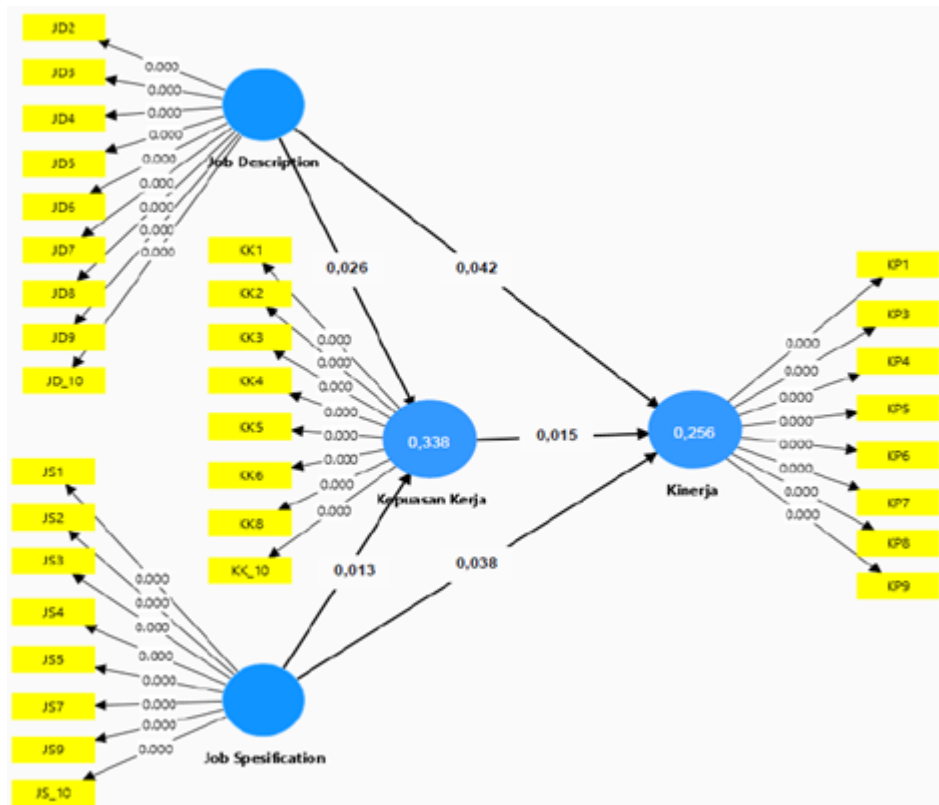
Tabel 13 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Description</i>	0,943	0,935	Reliabel
<i>Job Spesification</i>	0,944	0,940	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,956	0,948	Reliabel
Kinerja	0,957	0,950	Reliabel

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, semua variabel penelitian memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ dan memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi composite reliability, yang mengarah pada kesimpulan bahwa setiap variabel memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi.

2) Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Proporsi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel dependen dengan koefisien jalur struktural, digunakan untuk mengevaluasi model struktural atau sebagai inner model. Metode bootstrapping digunakan untuk menilai stabilitas estimasi.



Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 3. Full Model Struktural Partial Least Square (Inner Model)

Pengujian model Struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pengujian model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu R-Squares, f-Square dan Goodness of Fit Model. Hasil pengujian model struktural dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji R-Square

Hasil dari SmartPLS 4 Seluruh varian dalam konstruk yang dijelaskan oleh model diwakili oleh R-Square. Keluaran dari penentuan nilai R-Squares ditunjukkan berikut ini:

Tabel 14. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Squares
1	Kepuasan Kerja	0,338
2	Kinerja	0,256

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing 0,338 dan 0,256 adalah nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa job description dan job specification berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 33,8% dan kinerja personil sebesar 25,6%.

b. Uji F-Square

Peneliti akan melihat pengaruh substantif dari konsepsi endogen yang dipengaruhi oleh konsepsi eksogen melalui nilai F^2 . Besarnya pengaruh substantif diklarifikasikan menjadi 3, yaitu 0,02; 0,15; dan 0,35 secara berurutan masuk dalam kategori pengaruh kecil, medium, dan besar (setiawan, 2023). Data nilai F^2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Nilai F^2

No	Hubungan	F^2	Besarnya Pengaruh
1	<i>Job description</i> terhadap Kepuasan kerja	0,182	Medium
2	<i>Job spesification</i> terhadap Kepuasan kerja	0,204	Medium
3	<i>Job description</i> terhadap kinerja	0,152	Medium
4	<i>Job spesification</i> terhadap kinerja	0,194	Medium
5	Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,235	Medium

Sumber: data olahan, 2024

Pengaruh substantif medium terjadi pada variabel *job description* terhadap Kepuasan kerja (0,182), *job spesification* terhadap kepuasan kerja (0,204), *job description* terhadap kinerja (0,152), *job spesification* terhadap kinerja (0,194) dan kepuasan kerja terhadap kinerja (0,235).

c. Uji Goodness of Fit Model

Tabel 16. Hasil Uji Goodness of Fit Model

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0,071	Fit
2	d_ ULS	> 0,05	2,798	Fit
3	d_ G	> 0,05	1,457	Fit
4	Chi-Square	< 0,05	679,842	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0,784	Fit

Sumber: data olahan, 2024

Berdasarkan hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,071 yang berarti lebih rendah dari 0,10 sehingga menunjukkan model baik. Untuk hasil output d_ ULS yaitu 2,798 menunjukkan hasil lebih tinggi dari 0,05 berarti menunjukkan model baik. Untuk hasil output d_ G yaitu 1,457 menunjukkan hasil lebih tinggi dari 0,05 berarti menunjukkan model baik. Hasil Chi square sebesar 679,842 yang menunjukkan lebih tinggi dari 90,7153 dan artinya model baik. Hasil output NFI menunjukkan hasil 0,784 artinya model dapat diterima baik.

d. Uji Hipotesis

Model struktural PLS diterapkan pada variabel dependen dan nilai koefisien untuk variabel independen, kemudian signifikansi setiap rute ditentukan dengan menggunakan nilai t-statistik. Kami dapat memeriksa hubungan t-statistik antara variabel dependen dan independen untuk koefisien jalur dalam output SmartPLS 4 sebagai berikut:

a) Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Tabel 17. Path Coefficient pada Pengujian Model

Hipotesis	Pengaruh	Path koefisien	$T_{statistik}$	P-values	Keterangan
H ₁	<i>Job description</i> terhadap Kepuasan kerja	0,195	2,125	0,026	Berpengaruh
H ₂	<i>Job description</i> terhadap kinerja	0,156	2,329	0,042	Berpengaruh
H ₃	<i>Job spesification</i> terhadap Kepuasan kerja	0,134	2,368	0,013	Berpengaruh
H ₄	<i>Job spesification</i> terhadap kinerja	0,100	2,869	0,038	Berpengaruh
H ₅	Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,195	2,576	0,015	Berpengaruh

Sumber: data olahan, 2024

1) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama, studi ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,0 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,125 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua, studi ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4 diperoleh pvalue $0,013 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,368 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga, studi ini menunjukkan bahwa *job spesification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,042 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,329 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 dapat diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat, studi ini menunjukkan bahwa *job spesification* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan

perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,038 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,869 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H4 dapat diterima.

5) Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima, studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,015 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,576 > 1,96$ Hal ini menunjukkan bahwa H5 dapat diterima.

b) Pembuktian Variabel Intervening

Untuk melihat intervening yaitu dengan cara membandingkan nilai direct effect dengan indirect effect maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut. Berikut adalah tabel untuk melihat mediasi antar variabel.

Tabel 18. Spesific Indirect Effect

	Nilai Koefisien	T _{statistik}	P values	Keterangan
<i>Job description</i> → kepuasan kerja → Kinerja personil	0,138	2,723	0,047	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja personil
<i>Job spesification</i> → kepuasan kerja → Kinerja personil	0,109	2,292	0,017	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>job spesification</i> terhadap kinerja personil

1) Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam, studi ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job description terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (Spesific indirect effect) dengan nilai p-value sebesar 0,047 dan nilai tstatistik $2,723 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H6 dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh, studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job spesification terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (Spesific indirect effect) dengan nilai pvalue sebesar 0,017 dan nilai tstatistik $2,292 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H7 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Job Deskripsi terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima, yang berarti job description berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh pvalue $0,0 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,125 > 1,96$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zain dan Waluyo (2024) menunjukkan bahwa job description berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanto (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan job description terhadap kepuasan kerja.

Job description merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh seorang personil Ditlantas Polda Kaltim. Menurut Gafan dan Wulandari (2021), Job description menjelaskan tentang cara pelaksanaan tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Job description yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, membuat personil Ditlantas Polda Kaltim akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya sebab kejelasan pada susunannya sesuai dengan yang diharapkan oleh personil tersebut.

Pengaruh Job Deskripsi terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima, yang berarti job description berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh pvalue $0,013 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,368 > 1,96$. Hasil ini didukung oleh penelitian Hazizah dan Darma (2023) temuan penelitiannya menjelaskan bahwa job description mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana, Rangkuti dan Firah (2023) bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Informasi pekerjaan yang tertuang pada job description apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif (Nurhadih & Suhairi, 2023). Job description yang jelas, membuat personil Ditlantas Polda Kaltim akan lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenang apa yang diperlukan dari mereka sesuai dengan posisinya sehingga dampaknya pada kinerja juga akan semakin baik.

Pengaruh Job Spesification terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H3 dapat diterima, yang berarti job spesification berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh pvalue $0,042 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan tstatistik $2,329 > 1,96$. Penelitian ini didukung oleh penelitian Winanto (2021) menunjukkan bahwa job specification berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinia dan Mayliza (2020) bahwa job specification berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Job specification merupakan persyaratan untuk menempati atau menduduki suatu jabatan (Kasmir, 2019). Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa job specification akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal.

Job specification dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim karena dengan job specification membuat personil mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan dan minatnya sehingga akan timbul juga rasa puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Job Spesification terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H4 dapat diterima, yang berarti job specification berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh $p\text{-value } 0,038 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t\text{-statistik } 2,869 > 1,96$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tanumihardjo et al (2019) bahwa untuk bisa menilai prestasi atau kinerja karyawan, dan membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak, maka perlu ditentukan secara spesifik persyaratan pekerjaan yang penting (critical) dan tidak penting (noncritical). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suthar et al (2019) terbukti bahwa job specification berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Job specification sesungguhnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Alinia & Mayliza, 2022). Job specification melibatkan kesesuaian riwayat personil Ditlantas Polda Kaltim dengan pekerjaan yang dilakukannya, spesifikasi tersebut menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja personil. Jika personil ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya, ia akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H5 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh $p\text{-value } 0,015 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t\text{-statistik } 2,576 > 1,96$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Babin dan Boles (2019) memberikan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang serupa menjelaskan bahwa terdapat juga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Miao & Kim, 2020).

Robbins dan Judge (2018) bahwa kepuasan kerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan memiliki hubungan dengan kinerja yang mana berdampak pada organisasi terhadap karyawan yang lebih puas akan cenderung lebih efektif. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk komitmen, loyalitas, dan kedisiplinan serta tuntutan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2018).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja dapat meningkat jika mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi (Cahya, 2024). Heriyanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja dapat menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kinerja personil (Winanto, 2021).

Pengaruh Job Deskripsi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H6 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job description terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (Specific indirect effect) dengan nilai p-value sebesar 0,047 dan nilai tstatistik $2,723 > 1,96$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winanto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job description terhadap kinerja karyawan.

Job description ini menguraikan tugas-tugas yang harus dilakukan, dimulai dengan tujuan perusahaan dan persyaratan lainnya, untuk mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan (Agnesta & Hasanah, 2023). Memiliki job deskripsi dapat meningkatkan kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini karena job description memudahkan personil Ditlantas Polda Kaltim dalam menjalankan tugas, sehingga personil akan lebih fokus dan sadar terhadap apa yang diharapkan dari dirinya dan pada akhirnya dapat memaksimalkan kinerjanya.

Pengaruh Job Specification terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H7 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job specification terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (Specific indirect effect) dengan nilai pvalue sebesar 0,017 dan nilai tstatistik $2,292 > 1,96$. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winanto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh job specification terhadap kinerja karyawan.

Job specification menjelaskan kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Sehingga kualifikasi minimum pada sebuah perusahaan harus sesuai dan dapat diterima oleh pegawai maupun perusahaan, dengan demikian job specification yang jelas dapat menimbulkan efek kepuasan kerja karena seseorang dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualitas yang memadai (Nurapih et al, 2022). Begitu pula job specification di Ditlantas Polda Kaltim, apabila personil tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun karena sulit mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karir melalui pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa job description dan job specification memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim. Kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja personil, menegaskan peran pentingnya dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Secara khusus, job description yang jelas membantu personil memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sementara job specification memastikan kesesuaian antara kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan, sehingga keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, fokus pada penyusunan deskripsi pekerjaan yang terperinci dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dapat menjadi strategi utama untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas personil dalam organisasi publik seperti Ditlantas Polda Kaltim.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Calista, Sufika, Florencia, & Resa. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70-78.
- Edy, Fitri, Lora, & Sisca. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54-63. DOI: <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.

- Eriko, Dunan, H., & Oktavianur. (2015). Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1 – 68.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karlina, Nurdiana, & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(1), 42-58.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kirana, K.C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kirana, K.D. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 4(2), 119-123.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin. (2015). Pengaruh Kejelasan Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. XYZ. *Journal Bakrie*, 3(2).
- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 7(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v7i1.448>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Caps.
- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manager*, 3(2), 209-215. DOI:10.32832/manager.v3i2.3853

- Surya, Rusdian, & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 366-376. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v4i2.670>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Journal Of Economy, Business And Accounting (Costing)*, 1(2), 43-55. DOI: 10.31539/costing.v1i1.48
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sinomas. *Agora*, 6(2)
- Yana. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan I Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123-139.
- Zainal, V. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).