

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Sejarah Tentara Nasional Indonesia

Artiesa Vefriana

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana

E-mail: artiesavef@gmail.com

Article History:

Received: 13 September 2025

Revised: 29 September 2025

Accepted: 01 Oktober 2025

Keywords: Job Description, Job Specification, Performance, Motivation.

Abstract: This research aims to: This research aims to: 1) determine the influence of job descriptions on employee performance, 2) determine the influence of job specifications on employee performance, 3) determine the influence of job descriptions on employee motivation, 4) determine the influence of job specifications on employee motivation, 5) determine the influence of motivation on employee performance, 6) determine the indirect influence of job descriptions on performance through work motivation, 7) determine the indirect influence of job specifications on performance through work motivation. The research was conducted at the TNI History Center with a research sample of 52 respondents. The sampling technique used in this research used a saturated sampling technique. The data analysis method uses descriptive analysis and path analysis. The research results show that: 1) there is an influence of job descriptions on employee performance, 2) there is an influence of job specifications on employee performance, 3) there is an influence of job descriptions on employee motivation, 4) there is an influence of job specifications on employee motivation, 5) there is an influence of motivation on employee performance, 6) there is an indirect influence job descriptions on performance through work motivation, 7) there is an indirect influence of job specifications on performance through work motivation.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, Kinerja, Motivasi.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, 2) mengetahui pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai, 3) mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi pegawai, 4) mengetahui pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi pegawai, 5) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 6) mengetahui pengaruh tidak

langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, 7) mengetahui pengaruh tidak langsung spesifikasi jabatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian dilakukan pada Pusat Sejarah TNI dengan sampel penelitian sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai, 3) ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi pegawai, 4) ada pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi pegawai, 5) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 6) ada pengaruh tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, 7) ada pengaruh tidak langsung spesifikasi jabatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

PENDAHULUAN

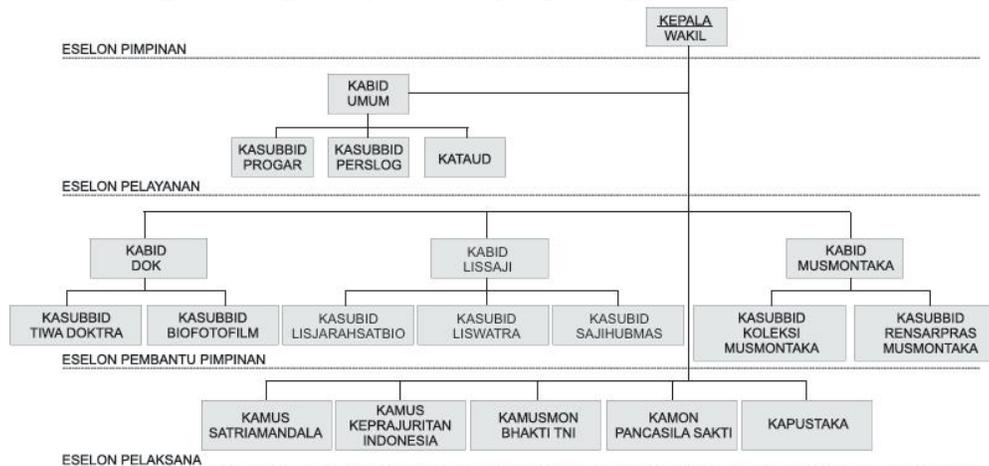
Revolusi industri 4.0 menghadirkan berbagai tantangan signifikan bagi dunia bisnis, antara lain rendahnya keterampilan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan perkembangan teknologi, isu keamanan dalam komunikasi digital, ketergantungan pada keandalan mesin produksi, resistensi terhadap perubahan oleh para pemangku kepentingan, serta peningkatan angka pengangguran akibat otomatisasi. Menyikapi kondisi tersebut, konsep *Society 5.0* hadir sebagai solusi yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi, dengan mengintegrasikan kemajuan teknologi informasi ke dalam kehidupan sosial secara seimbang. Jika pada era *Society 4.0* akses dan distribusi informasi melalui internet menjadi fokus utama, maka pada era *Society 5.0* teknologi diposisikan sebagai perpanjangan dari kemampuan manusia itu sendiri. Dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang revolusi industri 4.0, masyarakat Indonesia dituntut untuk memiliki SDM yang unggul agar mampu bersaing secara global.

Dalam hal organisasi, kemampuan untuk bertahan dan berkembang sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. SDM yang kompeten diharapkan mampu menjalankan peran sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengawas dalam seluruh proses manajerial organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi elemen kunci dalam mendorong kinerja organisasi secara menyeluruh. Selain itu, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing melalui penguatan sistem manajemen yang efektif. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan upaya yang konsisten dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, partisipatif, dan berkelanjutan antara organisasi dan para pegawainya.

Suatu organisasi dikatakan unggul apabila mampu mengelola sumber daya dengan baik sehingga mencapai tujuannya. Dalam konteks ini, struktur jabatan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua elemen penting dalam peningkatan kinerja. Struktur jabatan yang jelas dan terdefinisi dengan baik memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi para pegawai. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi guna

mencapai tujuan organisasi. Namun, jika struktur jabatan tidak jelas atau kurang baik, maka pelaksanaan tugas bisa menjadi tidak optimal karena kurangnya motivasi kerja. Struktur jabatan yang baik juga memberikan arahan yang jelas dan tanggung jawab yang spesifik kepada setiap pegawai, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut S. Rahman (2022), motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan arah perilaku dan usaha seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu, serta seberapa lama seseorang akan terus berperilaku sesuai dengan cara tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui serangkaian kegiatan yang terkoordinasi antar bagian dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan. Dalam konteks ini, struktur jabatan memainkan peran penting karena menspesifikasikan pembagian kerja, menghubungkan fungsi atau aktivitas yang beragam, serta menunjukkan tingkat spesialisasi pekerjaan. Selain itu, struktur jabatan mengatur garis hubungan antara atasan dan bawahan, termasuk tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Kejelasan struktur inilah yang pada akhirnya memengaruhi motivasi serta efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di berbagai organisasi, termasuk institusi militer.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan organisasi non-profit yang memiliki peran strategis dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu bagian dari organisasi TNI adalah Pusat Sejarah Tentara Nasional Indonesia (Pusjarah TNI), yaitu Badan Pelaksana Pusat yang berkedudukan langsung di bawah Panglima TNI. Pusat Sejarah TNI bertugas menyelenggarakan pembinaan kesejarahan dan tradisi TNI dalam rangka pengembangan dan pemeliharaan jiwa korsa serta semangat keprajuritan. Dalam struktur organisasinya, Pusjarah TNI didukung oleh dua unsur sumber daya manusia, yaitu personel militer (TNI) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saling melengkapi.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Sejarah TNI

Sumber: Keputusan Kapusjarah TNI Nomor Kep/ 8 / VII/2018

Berdasarkan Keputusan Kapusjarah TNI Nomor Kep/ 8 / VII /2018 setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam struktur organisasi Pusjarah TNI dibagi menjadi empat eselon yaitu eselon pimpinan, eselon pelayanan, eselon pembantu pimpinan, dan eselon pelaksanaan. Pada tingkat eselon pimpinan terdiri dari enam anggota TNI dan dua anggota PNS. Pada tingkat eselon pelayanan terdiri dari 45 anggota TNI dan 27 anggota PNS. Lalu, pada tingkat pembantu pimpinan terdiri dari 27 anggota TNI dan 29 anggota PNS. Kemudian, eselon pelaksana terdiri dari 55 anggota TNI dan 73 anggota PNS. Data tersebut diperoleh dari

Keputusan Kapusjarah TNI Nomor Kep/ 8 / VII/2018. Sementara itu, dalam pelaksanaannya per bulan April 2025 jumlah pegawai di Pusat Sejarah TNI terdiri dari personel TNI sebesar 100 orang dan 52 PNS di Pusat Sejarah TNI.

Personel TNI umumnya menduduki jabatan struktural dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas strategis serta pembinaan fungsi kesejarahan dan tradisi. Dalam hal ini, pembinaan kesejarahan mencakup kegiatan seperti penulisan sejarah, dokumentasi peristiwa militer, kajian taktik sejarah, serta pelestarian nilai-nilai historis TNI. Sementara itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusjarah TNI berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas administratif dan teknis kelembagaan. Penempatan PNS umumnya telah mempertimbangkan kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, seperti sejarah, arkeologi, pariwisata, bahasa, maupun administrasi. PNS turut terlibat secara aktif dalam pelaksanaan pembinaan kesejarahan dan tradisi, terutama pada aspek substansi, teknis, dan layanan publik. Meskipun turut terlibat aktif, masih ditemukan indikasi bahwa pemahaman terhadap uraian tugas belum merata.

Deskripsi pekerjaan, menurut Hasibuan (2014), adalah uraian tertulis mengenai tugas dan tanggung jawab yang memberikan arahan dan batasan kerja yang jelas bagi pegawai. Sementara itu, Spesifikasi jabatan menurut Mondy (2008), merupakan rincian mengenai kualifikasi yang harus dimiliki untuk menduduki suatu jabatan, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. Ketika kedua komponen ini tidak dikomunikasikan atau diterapkan dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dan peran kerja yang diharapkan, serta dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Di sisi lain, evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 77, yang menekankan pentingnya objektivitas dalam pengembangan karier, promosi, tunjangan, serta pelatihan. Dengan demikian, Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi jabatan yang jelas menjadi prasyarat penting dalam mendorong kinerja yang objektif dan terukur di era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*. Saat ini era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*. mengubah keseluruhan aspek kehidupan manusia tidak terkecuali pada bidang Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi jabatan.

Selain itu, tinjauan terhadap sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa studi mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap motivasi dan kinerja sebagian besar dilakukan pada sektor swasta. Sementara itu, penelitian dengan fokus pada PNS di lingkungan militer, seperti di Pusjarah TNI, masih sangat terbatas. Hal ini menciptakan celah penelitian (*research gap*), khususnya dalam implementasi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di instansi militer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Sejarah TNI”.

LANDASAN TEORI

Deskripsi Pekerjaan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) “Deskripsi pekerjaan adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017) “Deskripsi Pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi sumber daya manusia yang akan mendempati jabatan tersebut”. Menurut Gary Dessler (2013) “Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan

.....

dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan”. Gary Dessler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman (2015) menyatakan bahwa: “Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyelesaian.

Spesifikasi Jabatan

Dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menjabarkan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Menurut Mondy (2008, hlm. 102), spesifikasi jabatan adalah dokumen yang memuat kualifikasi minimum yang harus dimiliki oleh individu untuk dapat menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini mencakup keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan prasyarat yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan bidang tugas masing-masing.

Senada dengan hal tersebut, Sofyandi (2008, hlm. 97) menyatakan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu pernyataan mengenai kualitas minimal yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan tertentu. Persyaratan tersebut mencakup syarat umum seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian, dan pengetahuan yang relevan. Selain itu, terdapat pula syarat khusus yang mencakup kondisi fisik, jenis kelamin, bakat, minat, serta aspek emosional dan psikologis lainnya, yang semuanya harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Selanjutnya menurut Kasmir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kemudian menurut Sandy (2015) “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Terakhir menurut Mangkunegara (2016) dalam Bayu Fadhillah, et all (2015) “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Motivasi Kerja

Menurut Mengkumenegara (2011:93) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Efendi (2010:320) “motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang di nyatakan dsism bentuk usaha yang keras atau lemah”. Menurut Wibowo (2010:397) “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Selanjutnya elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan insentias, bersifat terus-menerus adanya tujuan”. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat di katakana bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh**, yaitu dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 52 Pegawai Negeri Sipil di Pusat Sejarah TNI. Data penelitian terdiri atas sumber primer berupa hasil kuesioner dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen instansi terkait. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian disebarluaskan melalui Google Formulir kepada seluruh anggota PNS Pusat Sejarah TNI melalui grup WhatsApp Korpri selama dua minggu. Seluruh data yang terkumpul diolah untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Sejarah TNI, Jakarta, selama tujuh bulan, yaitu dari Januari 2025 hingga Juli 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas menurut Ghozali (2016) adalah jika hasil uji memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal, sedangkan jika hasil uji memiliki nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Deskripsi pekerjaan	Job Specification	Kinerja	Motivasi Kerja
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.50	21.73	18.10	15.87
	Std. Deviation	3.616	4.389	4.093	2.951
Most Extreme Differences	Absolute	0.118	0.082	0.087	0.115
	Positive	0.099	0.076	0.080	0.081
	Negative	-0.118	-0.082	-0.087	-0.115
Test Statistic		0.118	0.082	0.087	0.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.068 ^c	0.200 ^{c,d}	0.200 ^{c,d}	0.081 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* variabel Deskripsi pekerjaan sebesar 0,068, variabel Spesifikasi Jabatan sebesar 0,200, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,200, dan variabel Kinerja sebesar 0,081 dan lebih besar dari 0,05. Menurut Ghozali (2016) jika hasil uji memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai lebih dari 0,050 maka terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali (2016). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai kurang dari 0,050 maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Terhadap Deskripsi Pekerjaan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Deskripsi pekerjaan	Between Groups	(Combined)	1142.236	21	54.392	2.603	0.008
		Linearity	769.914	1	769.914	36.852	0.000
		Deviation from Linearity	372.322	20	18.616	0.891	0.599
	Within Groups		626.764	30	20.892		
	Total		1769.000	51			

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai signifikansi dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,599 yang nilainya lebih besar dari 0,050. Menurut Ghozali (2016) jika nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai lebih dari 0,050 maka terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan dengan kinerja PNS di Pusat Sejarah TNI.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Terhadap Spesifikasi Jabatan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Job Specification	Between Groups	(Combined)	945.050	17	55.591	2.294	0.019
		Linearity	516.622	1	516.622	21.318	0.000
		Deviation from Linearity	428.428	16	26.777	1.105	0.388
	Within Groups		823.950	34	24.234		
	Total		1769.000	51			

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai signifikansi dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,388 yang nilainya lebih besar dari 0,050. Menurut Ghozali (2016) jika nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai lebih dari 0,050 maka terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel spesifikasi jabatan dengan kinerja PNS di Pusat Sejarah TNI.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Deskripsi Pekerjaan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Deskripsi Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	2056.942	21	97.950	4.811	0.000
		Linearity	1402.518	1	1402.518	68.885	0.000
		Deviation from Linearity	654.424	20	32.721	1.607	0.117
	Within Groups		610.808	30	20.360		
	Total		2667.750	51			

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai signifikansi dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi *deviation*

from linearity sebesar 0,117 yang nilainya lebih besar dari 0,050. Menurut Ghozali (2016) jika nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai lebih dari 0,050 maka terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan dengan motivasi kerja PNS di Pusat Sejarah TNI.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Spesifikasi Jabatan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Job Specification	Between Groups	(Combined)	1001.283	17	58.899	1.202	0.314
		Linearity	590.909	1	590.909	12.056	0.001
		Deviation from Linearity	410.375	16	25.648	.523	0.916
	Within Groups		1666.467	34	49.014		
	Total		2667.750	51			

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai signifikansi dari output diatas, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,916 yang nilainya lebih besar dari 0,050. Menurut Ghozali (2016) jika nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai lebih dari 0,050 maka terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel spesifikasi jabatan dengan motivasi kerja PNS di Pusat Sejarah TNI.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama dengan melihat nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* >0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai *tolerance* <0,10 maka terjadi multikolinieritas. Kedua dengan melihat nilai *VIF*, apabila nilai *VIF* < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *VIF* > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Kinerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.695	2.800		8.106	0.000		
	Deskripsi Pekerjaan	0.671	0.072	0.826	9.350	0.000	0.890	1.123
	Job Specification	0.396	0.070	0.502	5.682	0.000	0.890	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Deskripsi pekerjaan yaitu sebesar 0,890 dan Spesifikasi jabatan yaitu sebesar 0,890 yang nilainya lebih besar dari 0,10

sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dengan membandingkan nilai *tolerance*. Sementara itu *VIF* variabel Deskripsi pekerjaan yaitu sebesar 1,123 dan Spesifikasi Jabatan yaitu sebesar 1,123 yang menunjukkan nilai $<10,00$. Ghazali (2016) menyatakan pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama dengan melihat nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai *tolerance* $<0,10$ maka terjadi multikolinieritas. Kedua dengan melihat nilai *VIF*, apabila nilai *VIF* $<10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *VIF* $>10,00$ maka terjadi multikolinieritas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kinerja dan analisis data dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.637	3.675		3.983	0.000		
	Deskripsi Pekerjaan	0.812	0.095	0.814	8.539	0.000	0.901	1.110
	Job Specification	.261	0.088	0.284	2.978	0.004	0.901	1.110

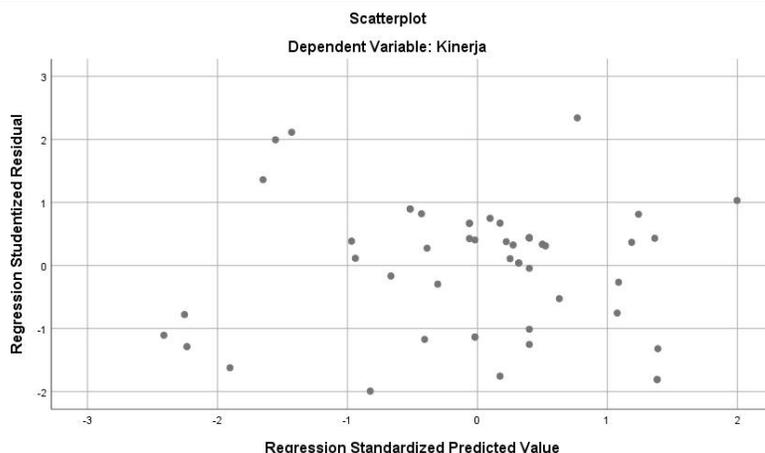
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Deskripsi pekerjaan yaitu sebesar 0,901 dan Spesifikasi Jabatan yaitu sebesar 0,901 yang nilainya lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dengan membandingkan nilai *tolerance*. Sementara itu *VIF* variabel Deskripsi pekerjaan yaitu sebesar 1,110 dan Spesifikasi Jabatan yaitu sebesar 1,110 yang menunjukkan nilai $<10,00$. Ghazali (2016) menyatakan pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua acara. Pertama dengan melihat nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai *tolerance* $<0,10$ maka terjadi multikolinieritas. Kedua dengan melihat nilai *VIF*, apabila nilai *VIF* $<10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *VIF* $>10,00$ maka terjadi multikolinieritas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel motivasi kerja dan analisis data dapat dilanjutkan.

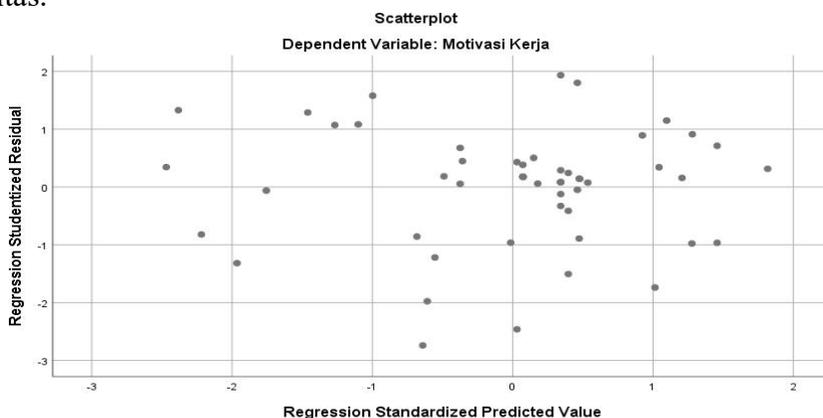
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Ghazali (2016) mengungkapkan cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Kinerja
 Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas menunjukkan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada garis vertikal (*Regression Studentized residual*) maupun horizontal (*Regression Standardized Predicted Value*). Kemudian, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit lalu melebar kembali. Maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model variabel kinerja. Ghazali (2016) mengungkapkan bahwa dasar analisis pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada grafik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan pengaruh variabel Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, terhadap Kinerja tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Motivasi Kerja
 Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas menunjukkan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada garis vertikal (*Regression Studentized residual*) maupun horizontal (*Regression Standardized Predicted Value*). Kemudian, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit lalu melebar kembali. Ghazali (2016) mengungkapkan bahwa dasar analisis pengambilan keputusan uji

heteroskedastisitas adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada grafik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan pengaruh variabel Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, terhadap Motivasi Kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Jalur

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur atau *path analysis* juga menjelaskan mengenai ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel melalui variabel *intervening* terhadap variabel terikat. Analisis jalur atau *path analysis* dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama adalah menghitung koefisien jalur dan tahap kedua uji hipotesis dan penarikan kesimpulan.

Tabel 8. Output Regresi Model 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.637	3.675		3.983	0.000
	Deskripsi Pekerjaan	0.812	0.095	0.814	8.539	0.000
	Job Specification	0.261	0.088	0.284	2.978	0.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan output regresi model 1 pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel deskripsi pekerjaan yaitu 0,000 spesifikasi jabatan yaitu 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan menurut Ghazali (2016) jika nilai probabilitas sig. < 0,05; maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai probabilitas sig. > 0,05 variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 9. Output Regresi Model 1.2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.774 ^a	0.598	0.582	4.676

a. Predictors: (Constant), Job Specification, Deskripsi pekerjaan

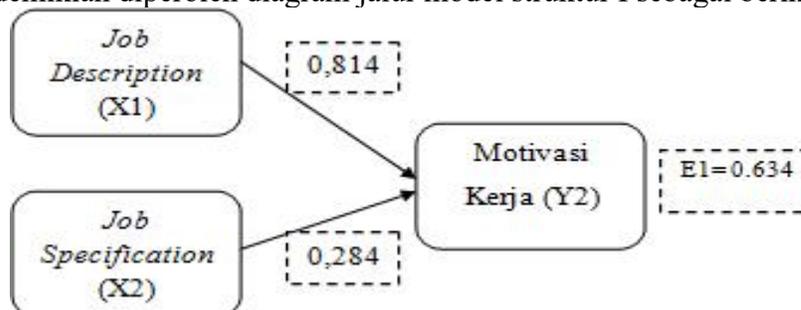
Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan output regresi model 1 didapatkan bahwa besarnya nilai *R square* sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *deskripsi Pekerjaan* spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja sebesar 59,8% sementara sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sementara itu, untuk memperoleh nilai *e1* dapat dicari dengan rumus

sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E1 &= \sqrt{(1 - 0,598)} \\ &= \sqrt{0,402} \\ &= 0,6340 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 4. Jalur Model Struktur I

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Selanjutnya adalah mencari koefisien jalur model 2 yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Output Regresi Model 2.1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.466	3.036		7.401	0.000
	Deskripsi Pekerjaan	0.654	0.108	0.805	6.071	0.000
	Job Specification	0.395	0.068	0.528	5.775	0.000
	Motivasi Kerja	0.023	0.103	0.028	0.223	0.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan output regresi model 2 pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel deskripsi pekerjaan yaitu 0,000 spesifikasi jabatan yaitu 0,000 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan menurut Ghozali (2016) jika nilai probabilitas sig. < 0,05; maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai probabilitas sig. > 0,05 variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya output regresi model 2 ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Output Regresi Model 2.2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.833 ^a	0.694	0.675	3.357

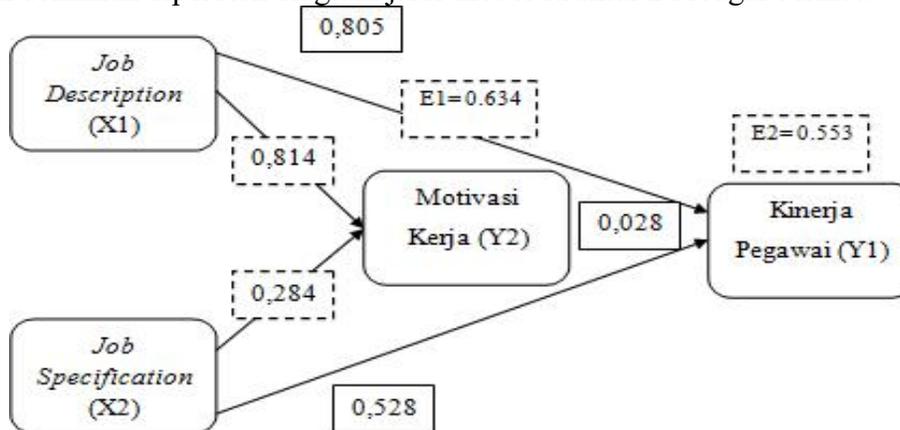
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Job Specification, Deskripsi pekerjaan

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan output regresi model 2 didapatkan bahwa besarnya nilai *R square* sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 69,4% sementara sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sementara itu, untuk memperoleh nilai e^2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E2 &= \sqrt{(1 - 0,694)} \\ &= \sqrt{0,306} \\ &= 0,5331 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 5. Jalur Model Struktur II

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Tahap kedua dalam analisis jalur adalah menentukan hipotesis dan kesimpulan. Berdasarkan hasil output regresi pada model 1 dan output regresi pada model 2 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis didapatkan nilai signifikansi deskripsi pekerjaan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu H1 diterima bahwa terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
2. Analisis pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis didapatkan nilai signifikansi spesifikasi jabatan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu H2 diterima bahwa terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai.
3. Analisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja. Dari analisis didapatkan nilai signifikansi deskripsi pekerjaan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu H3 diterima bahwa terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja.
4. Analisis pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja. Dari analisis didapatkan nilai signifikansi spesifikasi jabatan sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu H4 diterima bahwa terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja.
5. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari analisis didapatkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu H5 diterima bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Analisa pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,805, sedangkan pengaruh tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dihitung dengan perkalian antara nilai beta deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja sebesar 0,814 dengan nilai beta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,028. Maka diperoleh pengaruh tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,022, sedangkan pengaruh total yang diberikan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah jumlah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,805+0,022= 0,827$. Hasil tersebut menunjukkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,805 dan pengaruh total sebesar 0,827. Apabila dibandingkan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga bisa disimpulkan bahwa secara tidak langsung deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh sebab itu H6 diterima bahwa terdapat pengaruh tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
7. Analisa pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,528. Sementara itu, pengaruh tidak langsung spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dihitung dengan perkalian antara nilai beta spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja sebesar 0,284 dengan nilai beta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,028, sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,007, sedangkan pengaruh total yang diberikan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah jumlah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,528+0,007= 0,535$. Hasil tersebut menunjukkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,528 dan pengaruh total sebesar 0,535. Apabila dibandingkan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga bisa disimpulkan bahwa secara tidak langsung spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh sebab itu H7 diterima bahwa terdapat pengaruh tidak langsung spesifikasi jabatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji *t*)

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha=5\%$. Jika nilai signifikansi hitung kurang dari $\alpha=5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial Terhadap Variabel Kinerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.466	3.036		7.401	0.000
	Deskripsi Pekerjaan	0.654	0.108	0.805	6.071	0.000
	Job Specification	0.395	0.068	0.528	5.775	0.000
	Motivasi Kerja	0.023	0.103	0.028	0.223	0.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikansi uji t untuk masing-masing variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel deskripsi pekerjaan terhadap Kinerja

Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap Kinerja memiliki *coefficients B* positif sebesar 0,654 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, sehingga hal ini menunjukkan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja

Pengaruh Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja memiliki *coefficients B* positif sebesar 0,395 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 sehingga menunjukkan Spesifikasi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Selanjutnya hasil uji parsial terhadap variabel motivasi kerja dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.637	3.675		3.983	0.000
	Deskripsi Pekerjaan	0.812	0.095	0.814	8.539	0.000
	Job Specification	0.261	0.088	0.284	2.978	0.004
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikansi uji t untuk masing-masing variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Deskripsi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap Motivasi Kerja memiliki *coefficients B* positif sebesar 0,812 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Variabel Spesifikasi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja memiliki *coefficients B* positif sebesar 0,261 dengan nilai Sig. sebesar 0,004 menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan Spesifikasi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi terhadap variabel Kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Terhadap Variabel Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.717 ^a	0.514	0.494	4.191
a. Predictors: (Constant), Job Specification, Deskripsi pekerjaan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,514 atau sebesar 51,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 51,4% variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.745 ^a	0.555	0.537	4.923
a. Predictors: (Constant), Job Specification, Deskripsi pekerjaan				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,555 atau sebesar 55,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 55,5% variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis

No	Hip	Variabel			Koefisien Regresi		Total
		Exogen	Mediasi	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	
1	H1	Deskripsi pekerjaan	-	Kinerja Pegawai	0,805	-	0,805
2	H2	Spesifikasi jabatan	-	Kinerja Pegawai	0,528	-	0,528
3	H3	Deskripsi pekerjaan	Motivasi Kerja	-	0,814	-	0,814
4	H4	Spesifikasi jabatan	Motivasi Kerja	-	0,284	-	0,284
5	H5	-	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	0,028	-	0,028
6	H6	Deskripsi pekerjaan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	-	0,805+0,022 = 0,827	0,827
7	H7	Spesifikasi jabatan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	-	0,528+0,007 = 0,535	0,535

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Sejarah TNI, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila deskripsi pekerjaan meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
2. Terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila spesifikasi jabatan meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
3. Terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila deskripsi pekerjaan meningkat maka motivasi kerja meningkat.
4. Terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila spesifikasi jabatan meningkat maka motivasi kerja meningkat.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
6. Terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
7. Terdapat pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila spesifikasi jabatan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar; (Bandung: PT. Remaja Roesda Karya, 1994).
- Ace Suryadi, M.Sc., P.D. 2014. Pendidikan Indonesia Menuju 2025. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ace Suryadi. (2014). Pendidikan Indonesia Menuju 2025. Outlook: Permasalahan, Tantangan & Alternatif Kebijakan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ace Suryadi dan HAR Tilaar. (1993). Analisis Kebijakan Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Finna Destirahayu. Imam Wibowo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja PT. Nugra Karsera. <http://dx.doi.org/10.35137/>
- Aisyaturrido, Imam Wibowo, and Nuridin. 2021. "The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries." *Management of Organizational Innovatio* 2(2):226–32.
- Andriani, D., Ilmi ah, N. S.-J., & 2022, Undefined. (2022). Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi Jabatan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice. *Ejurnal.Stie- Trianandra.Ac.Id*, 1(2). <Http://Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id/Index.Php/Jimak/Article/View/311>
- Anggia G.C.R Riedel, Victor P. K. Lengkong, Irvan Trang. 2019. *Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.7 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042>
- Aryo Widagdo, Djoko Setyo Widodo, Partogi Saoloan Samosir. Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance Through Commitment. *Scholars Journal Of Economics, Business And Management* (Abbreviated Key Title: Sch. J. Econ. Bus. Manag. 2018 www.Saspjournals.Com
- Binton. 2021. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan Dan Disiplin Terhadap Kinerja PT Kinco Prima*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Vol.3 No.2 ISSN: 2714-593x. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2955
- Bomer Pasaribu, Lembaga Produktifitas Nasional Menbangun Gerakan Nasional Peningkatan

- Produktivitas dan Daya Saing (GNP2DS), Makalah Pada Emu Karya Mutu & Produktifitas Nasional XXII (TKMPN) dan International Quality dan Productivity Convention 2018 (IQPC) Batam, 27-30 November 2018
- Bomer Pasaribu (2018) Seminar Hubungan Industrial Kompetensi Lulusan Politeknik di Era Revolusi Industri 4.0 Hotel Royal Kuningan Jakarta 19 November 2018
<https://www.scribd.com/presentation/403727085/Adaptasi-Dalam-EraRevolusi-4->
- Budiarto Nugroho, Iwan Kurniawan Subagja. (2018). Penaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt.Bank Perkreditan Rakyat Gracia Mandiri Bekasi Timur. *Jurnal Management Bisnis Krisnadwipayana*,
- Diana Y. 2020. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia*. *Jurnal Ilmiah Online* vol 12 No.2. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/1064>
- Dessler, G. (2015). *Organization design and job analysis*. Jakarta: Elex
- Dewanto, Wawan. 2013. *Intrapreneurship: Kewirausahaan Korporasi*. Rekayasa Sains: Bandung
- Djafri, I. A., Damawati, I., Suharto, S., Satwika, I. G. A. R. P., & Rahmatullah, R. (2023). Utilization of information and communication technology in the tax administration system to increase taxpayer compliance. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 4(1), 14-25.
- Elan U., Kurniawan. 2016. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik*. *Jurnal Gema Ekonomi* Vol.5 No.1. <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/339/0>
- Febrianti, Nita Tri and S. E., Suharto and Wachyudi, ., The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa (September 26, 2020). *International Journal of Business and Social Science Research* Vol: 1, Issue: 2
 October/2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3738191> Fitriani, Adista dan Iwan Kurniawan Subagja . 2017 . “Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan terhadap Kepuasan Pelanggan Toko Serba Ada Matahari di Pondok Gede Plaza Kota Bekasi” . *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* . Vol.5, No.3
- Fitriati, Titi Kurnia; Dedi Purwana; Agung Dharmawan Buchdadi; and Iwan Kurniawan Subagja; (2020), “Entrepreneurial Orientation and Sme Performance: Dynamic Capabilities As Mediation Study on Smes in Indonesia,” IC-HEDS 2019 International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences Volume 2020
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*(8th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- H Susilo, IK Subagja, PS Samosir. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences *International Journal of Multidisciplinary Research*
- Herdiyopie, N. C., Suharto, S., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2020). The Effect of Good Corporate Governance and Internal Audit Implementation of Quality of Financial Statement through Intellectual Capital in Pt Jakarta Tourisindo. *International Journal of Management Excellence (ISSN: 2292- 1648)*, 14(2), 2066–2077.
<https://doi.org/10.17722/ijme.v14i2.1137>
- Hosmer, D. W., Hosmer, T., Le Cessie, S., & Lemeshow, S. (1997). A Comparison of Goodness-of-Fit Tests for the Logistic Regression Model. *Statistics in Medicine*, 16(9), 965–980.
-

- Robbins, S., P., & Coulter, M. (2010). *Management* Jakarta: Penerbit Erlangga
- Karlina, P., Nurdiana, M., & Kasman. (2019). Pengaruh Deskripsi pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Manajemen Bisnis*, 1(2), 42–58.
- Media Komputindo. Dessler, G. (2018). *Management of Human Resources: The Essentials, Fifth Canadian Edition, Loose Leaf Version*. Canada: Pearson Education.
- Meilisa, S. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Universitas Islam Indragiri*, 1(1), 43– 55.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy, R.,W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Pattisahusiwa, S. (2013). *Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Proses*. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57-65.
- Pattisahusiwa, S., Simanjuntak, D., Marto Hendry, R. S., Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2017). Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi Jabatan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice. *Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id*, 1(1), 57–65.
- Pitaloka, K., Mulyatin N., Kasman. 2019. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis*. *Business Management and Entrepreneurship Journal* Vol.1 No.2 ISSN 2684-8740. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Putri NW, Gaol PL. 2021. *Pengaruh Persepsi Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi atau BRIN*. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. Vol 3 No.2. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/358>
- Robbins. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Samad, Abdul dan Imam Wibowo. (2016). Pengaruh Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Olahraga Merek Specs Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* .4. (3).
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Saputra, Wiko, (2010), *Industri Kreatif*, (Baduose Media)
- Subagja, Iwan Kurniawan, “Pengaruh Inovasi Produk dan Orientasi Pasar terhadap Keunggulan Bersaing celana Merek Jeans di Jakarta”, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9. no. 1 (2021).
- Susanto, Puteri Herlanies dan Iwan Kurniawan Subagja. 2019. Pengaruh Kualitas Layanan, Kepuasan Nasabah dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Nasabah PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Pondok Gede Plaza. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* Vol.7 No.1
- Suryana. 2013. *Ekonomi Keatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharto Suharto & Iwan Kurniawan Subagja, 2018. "The Influence of Market Orientation and

- Entrepreneurial Orientation to Competitive Advantage through Business Innovation: Study on Batik Trusmi Cirebon West Java Province Indonesia," *International Review of Management and Marketing*, Econjournals, vol. 8(1), pages 19-27.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta:Grasindo.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *STATISTIKA untuk PENELITIAN*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Susilowati, Y., Hutagaol, P., Pasaribu, B., & Djohar, S. Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia.
- Suharto Suharto & Sulistiyono Sulistiyono, 2015. "The Relationship of Service Quality on Consumer Satisfaction in Shipyard Industry," *Modern Applied Science*, Canadian Center of Science and Education, vol. 9(11), pages 247- 247, October.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tarigan, C. F., Sari, S., Sitompul, F. M., & Sari Br Perangin-angin, R. W. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT..Giovani Abadi Sentosa*. *Jurnal Global Manajemen*, XIII, 70-78.
- Usman H. 2018. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makasar*. *Jurnal Manajemen*. <https://repository.unibos.ac.id>
- Wahjono, & dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wello SKB, Rauf R. dan Yafet. 2019. *Pengaruh Deskripsi pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra*. *Jurnal Mirai Management* ISSN 2597-4048. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/670>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV.R.A. De.Rozarie.
- Yuliati, Uci, *Manajemen Internasional, Suatu Tinjauan Sumberdaya manusia*, Malang, UPT penerbitan Universitas Malang
- Yuswohady, et al (2019). *Millennials kill everything* (Cet. 3). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
-