

Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat

Simon Peter Cerullo¹⁾ Joseph M.J. Renwarin²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: simonpetercs11@gmail.com

²⁾ Email: L05024@lecturer.kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this research, to know the influence of job description and job placement on employee performance at Suku Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. The study discusses the dimensions of the research variables that are then examined to determine the effect between variables and objects. This research uses quantitative methods through survey surveys distributed through Google form to 53 respondents that were then processed using SPSS version 23 with sampling method is non probability sampling. Hypothesis test result (test T) that job description significant effect on employee performance of Buy with T count of $2.274 \geq t$ table 2.00856. Job placement significant effect on employee performance with T count of $4.040 \geq t$ table 2.00856 with Coefficient of determination of 65.6%.

Keywords: job description, performance placement, employee performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Penelitian ini membahas mengenai dimensi yang ada pada variabel penelitian yang kemudian dikaji untuk mengetahui pengaruh antara variabel dengan objek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebarakan melalui google form kepada 53 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji T) bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan t hitung sebesar $2.274 \geq t$ tabel 2.00856. Brand awareness berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan t hitung sebesar $4.040 \geq t$ tabel 2.00856 dengan koefisien determinasi sebesar 65.6%.

Kata kunci: deskripsi pekerjaan, penempatan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan pelayanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kepada warganya. Tanggung jawab ini telah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Tujuan pemberian pelayanan publik adalah memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik. Pada era desentralisasi dan semakin

kuatnya demokratisasi saat ini, maka tuntutan akan tanggung jawab pelayanan publik tersebut juga semakin dibutuhkan.



Gambar 1.1 Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat

Sumber: Kurmiawan Budirahayu (Google Review Summary)

Salah satu jenis pelayanan publik yang merupakan kewajiban pemerintah dan memiliki peran strategis adalah pelayanan publik dibidang administrasi kependudukan. Pelayanan publik dibidang administrasi kependudukan mencakup pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), Kartu Keluarga (KK), Kartu Identitas Anak (KIA), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Penggantian Akta Hilang/Rusak, SKPWNI / SKPWNA, dan SKTT. Semua pelayanan ini merupakan hak dan kewajiban penduduk untuk memberikan kepastian hukum dan dibutuhkan dalam kehidupan penduduk sehari-hari.



Gambar 1.2 Ruang Pelayanan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat
Sumber: Aditya Eka Nurcahya (Google Review Summary)

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik termasuk pelayanan publik administrasi kependudukan pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Peraturan Gubernur Nomor 110 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan. Peraturan-peraturan yang ada mengindikasikan adanya komitmen dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam memperbaiki pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat.

Provinsi DKI Jakarta memiliki karakteristik yang unik karena memiliki

kekhususan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan karena kedudukannya sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu Provinsi DKI Jakarta juga memiliki jumlah penduduk yang banyak, berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 adalah 10.851.607 jiwa. Rasio kepadatan penduduk DKI Jakarta adalah 16.397,11 per kilo meter persegi.

Provinsi DKI Jakarta bagaikan magnet bagi seluruh penduduk karena Provinsi DKI Jakarta menjadi pusat perekonomian dan pusat pemerintahan. Setiap hari banyak yang datang dan pergi ke DKI Jakarta untuk mengadu peruntungannya dari seluruh Indonesia. Provinsi DKI Jakarta menjadi penuh sesak dengan orang-orang yang mengakibatkan timbulnya berbagai masalah kependudukan dan terutama masalah sosial. Selain itu, penduduk DKI Jakarta memiliki beragam tingkat pendidikan mulai yang tinggi sampai yang rendah. Beragam kondisi yang terjadi di wilayah ini tentunya menjadikan dinamika pelayanan publik di wilayah ini menarik untuk lebih di dalam.

Pelayanan publik di bidang kependudukan di Provinsi DKI Jakarta dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Untuk membantu masyarakat dalam pelayanan administrasi kependudukannya, Provinsi DKI Jakarta dibagi menjadi 5 (lima) wilayah kota administrasi dan 1 (satu) kabupaten administrasi yang terdiri dari 44 (empat puluh empat) kecamatan, 267 (dua ratus enam puluh tujuh) kelurahan, 2.744 (dua ribu tujuh ratus empat puluh empat) RW dan 30.787 (tiga puluh ribu tujuh ratus delapan puluh tujuh) RT.

Pemerintah DKI Jakarta masih menjalankan pelayanan publik di bidang kependudukan dan pencatatan sipil saat ini masih berpedoman pada Undang-

Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Mengenai petunjuk pelaksanaan dan tata cara pendaftaran diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2018 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil serta Peraturan Gubernur Nomor 93 Tahun 2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pelaksanaan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil. Aturan ini merupakan upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Selain dengan peraturan daerah, pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Provinsi DKI Jakarta sudah didukung oleh pelayanan daring dan terintegrasinya data kependudukan di beberapa instansi pemerintah maupun swasta. Bagi masyarakat yang tidak sempat mendatangi kantor pelayanan dukcapil dapat menggunakan aplikasi Alpukat Betawi, atau melalui Whatsapp kepada petugas dukcapil dan adapun pelayanan jemput bola yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta seperti Pelayanan *Mobile* dimana petugas dukcapil mendatangi wilayah di seluruh DKI Jakarta secara *mobile*. Selain itu ada pula pelayanan perekaman bagi masyarakat sakit, usia uzur dan keterbatasan lainnya yang sudah tidak mampu datang ke tempat pelayanan dukcapil maka petugas dari dukcapil akan mendatangi warga tersebut maupun kepada korban bencana alam, korban bencana sosial, komunitas terpencil dan orang terlantar sesuai dengan pasal 25 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 disebut sebagai penduduk rentan administrasi kependudukan dilakukan pendataan oleh petugas.

Berikut ini adalah laporan kinerja kerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 nilai kinerja karyawan DISDUKCAPIL Jakarta Pusat

Nilai Kinerja Jakarta Pusat	
Nilai IKM	86.35
Nilai Mutu	B
Harapan	90.32

Sumber: Data DISDUKCAPIL Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan melalui survey terhadap kepuasan masyarakat maka diperoleh hasil survey dengan nilai IKM 86.35 yang diperoleh masih lebih rendah dari nilai harapan responden yaitu dengan nilai 90.32. Secara umum dapat dikatakan kinerja di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat yang dicapai belum memenuhi harapan yang telah ditargetkan oleh Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat, dan kemudian nilai mutu yang didapatkan ada B atau 'Baik'.

Peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat dan dari hasil wawancara tersebut dapat kita lihat bahwa ada permasalahan yang terjadi di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Yang menjadi permasalahan ialah pegawai yang belum bisa menajalankan tugas dan fungsinya secara baik, ada juga penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang atau kemampuan yang dimiliki sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan kemampuan yang pegawai itu miliki, dan permasalahan yang terakhir ialah kurang pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

Peneliti juga melakukan penelitian terhadap literature terdahulu tentang kinerja karyawan. (E P Tobing & Zamora, 2018) dari Universitas Riau Kepulauan melakukan penelitian tentang "Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan

kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam”. (Mansur, 2017) dari STIE AMKOP Makassar melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng”. (Murtiyoko, 2021) dari Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta”. (Pitaloka et al., 2019) dari Universitas Galuh melakukan penelitian tentang “Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”. (Dharma et al., 2020) dari STIE Sultan Agung Sumatra Utara melakukan penelitian tentang “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar”.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Description Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah tertulis, maka penelitian merumusan masalah-masalah yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
2. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?

3. Seberapa besar pengaruh *Job Description* dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu: 1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?

2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat ?

II. METODE PENELITIAN

A. Metode Kuantitatif

Penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sekaran, 2013, p. 295) Hal lain yang perlu dipertimbangkan, bahkan dengan ukuran sampel yang sesuai, adalah apakah signifikansi statistik lebih relevan daripada signifikansi praktis. Mis alnya, korelasi 0,25 mungkin signifikan secara statistik, tetapi karena ini hanya menjelaskan sekitar 6% dari varians (0,25²), seberapa artinya dalam hal utilitas praktis? Roscoe (1975) mengusulkan aturan praktis berikut untuk menentukan sampel: ukuran:

1. Ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian.
2. Dimana sampel harus dipecah menjadi sub sampel; (pria/wanita, junior/ senior, dll.), ukuran sampel minimal 30 untuk setiap kategori diperlukan.
3. Dalam penelitian multivariat (termasuk analisis regresi berganda),

sampel ukuran harus beberapa kali (sebaiknya 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimental yang ketat (cocok pasangan, dll.), penelitian yang sukses dimungkinkan dengan sampel sekecil 10 hingga 20 dalam ukuran.

B. Populasi dan Sampel

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015, p. 63) Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015, p. 64) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dan dengan metode *purposive sampling*.

Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jakarta Pusat dengan kriteria yang dijadikan responden adalah karyawan honorer yang telah bekerja diatas 1 tahun dan pernah mengikuti pelatihan yang diadakan manajemen minimal 1 kali. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dari karyawan honorer yang berada di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat

C. Teknik Analisis

Analisi regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*job description*, dan penempatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	T Sig.
	B		Coefficient
(Constant)	6.329	3.485	1.816 .075
<i>Job Description</i>	.302		.133 .307
	2.274 .027		
Penempatan kerja	.509	.126	.546
		4.040	.000

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.1, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.329 + 0.302X1 + 0.509X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 6.329 artinya jika variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya *Job Description*, dan Penempatan kerja = 0, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 6.329.

Koefisien regresi variabel *Job Description* (X1) sebesar 0.302 artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan *job description* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.302 atau 30,2%.

Koefisien regresi variabel Penempatan kerja (X2) sebesar 0.509 artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan

mengalami kenaikan sebesar 0.509 atau 50,9%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data adalah syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Tabel 3.2 Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>	53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i> .000000 <i>Std. Deviation</i> 3.63986046
<i>Most Extreme Positive Differences Negative</i>	<i>Absolute</i> .088 .088
<i>Test Statistic</i>	-.055 .088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya

Tabel 3.3 Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Job Description</i>	.377	2.653
<i>Penempatan Kerja</i>	.377	2.653

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel *Job Description* (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) samasama memiliki nilai tolerance sebesar 0.377 dan nilai VIF sebesar 2.653, yang dimana semua variabel bebas (X) dalam penelitian ini mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan cara uji Glejser untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Sig.</i>
<i>Financial Knowledge</i>	.601
<i>Financial Attitude</i>	.598

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 3.4 dengan menggunakan uji *Glejser* diatas

menunjukkan bahwa variabel *Job Description* (X1) memiliki nilai Sig. 0.601, dan variabel penempatan kerja (X2) memiliki nilai Sig. 0.598, yang dimana semua variabel bebas (X) dalam penelitian ini mempunyai nilai Sig. > 0.05, maka hal ini berarti menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Uji Hipotesis

1. Uji T

Hasil dan uji hipotesis t tabel Tabel 3.5, dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji T

Model	Coeff	t hitung	Sig.
<i>Job Description</i>	0.302	2.274	.027
<i>Financial Attitude</i>	0.509	4.040	.000

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

1. Pengujian variabel *Job Description* (X1) memiliki Thitung sebesar 2.274 sedangkan nilai Ttabel sebesar 2.00856 dan nilai Signifikansi menunjukkan nilai $0.027 < 0.05$. Diketahui hasil Thitung (2.274) \geq Ttabel (2.00856). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti variabel *Job Description* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian variabel penempatan kerja (X2) memiliki Thitung sebesar 4.040 sedangkan nilai Ttabel sebesar 2.00856 dan nilai Signifikansi menunjukkan nilai < 0.05 . Diketahui hasil Thitung (4.040) \geq Ttabel (2.00856). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan variabel independen yaitu *Job Description* dan

penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

2. Uji F

Tabel 3.6 Uji F

	Model	Df	F	Sig.
1	Regression	2	47.729	.000 ^b
	Residual	50		
	Total	52		

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 47.729 dengan tingkat Sig 0.000 dan nilai Ftabel sebesar 3.18. Maka Fhitung (47.729) > nilai Ftabel (3.18) dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Artinya, variabel *Job Description* dan Penempatan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

3. Uji R²

Tabel 3.7 Uji R²

	M R R Adjusted	Std. od Square R	Error of	el	Square the	Estimate
1	.810 ^a	.656	.643			

3.712

Sumber : hasil olah data IBM SPSS Statistics 23, 2021

Berdasarkan Tabel 3.7 Dapat dilihat bahwa nilai R^{2 square} sebesar 0.656 atau sama dengan 65.6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (*Job Description* dan Penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 65.6%.

Sedangkan sisanya sebesar 34.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan

dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *adjusted R*², memiliki nilai 0.643 atau 64.3% yang mencerminkan kontribusi variabel independen dan sisanya sebesar 35.7% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Job Description (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat dengan $T_{hitung} (2.274) \geq T_{tabel} (2.00856)$ dan nilai signifikansi $0.027 < 0.05$.

2. Variabel Penempatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat dengan $T_{hitung} (4.040) \geq T_{tabel} (2.00856)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Untuk dapat membantu peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama ataupun variabel yang serupa, peneliti memberikan beberapa masukan, yaitu:

1. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel x yang berbeda agar dapat mengembangkan penelitiannya.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di Jakarta Utara/Jakarta Timur/Jakarta Barat/Jakarta Selatan dan lainnya agar dari penelitian yang dilakukan mendapatkan kesimpulan dan saran untuk instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari instansi tersebut.

3. Untuk konsep dari penelitian ini dapat menjadi pedoman pada analisis atau objek yg lain, untuk mengeneralisasi dan mengembangkan ilmu manajemen sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (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. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>
- E P Tobing, J. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>
- Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–358
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8742>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sekaran, U. (2013). *Research and Markets: Research Methods for Business - A Skill Building Approach*. In *John Wiley & Sons*.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>