

The Effect Of Job Specifications And Training On The Performance Of Employees At The Education Office Of Palembang City

Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang

Napa Urbach ¹⁾; Esty Naruliza ²⁾; Asma Mario ³⁾; Ria Astri Yani ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ napaubach16gmail.com ; ²⁾ estynaruliza58@gmail.com ; ³⁾ asmamario10@gmail.com

⁴⁾ rhia170313@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Juni 2025]

Revised [31 Juli 2025]

Accepted [01 Agustus 2025]

KEYWORDS

Job Specifications, Training, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan latar belakang pegawai dinas Pendidikan kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spesifikasi pekerjaan dan pelatihan terhadap dinas Pendidikan kota Palembang baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel melibatkan 97 responden dengan tingkat kesalahan (error level) sebesar 10% atau 0,1. Objek penelitian mencakup seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Data yang digunakan merupakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para pegawai. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, melalui serangkaian uji, seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job and training specifications on the Palembang City Education Office both simultaneously and partially. This study uses quantitative data. The sample method was used for 97 respondents with an error level of 10% or 0.1. The object of the research is all employees. The data used is primary data by distributing questionnaires directly to employees of the Palembang City Education Office. The test was carried out with SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests. The results showed that the value of the determination coefficient (R²) was 0.557 which means that the independent variable (X) affected 55.7% of the variable while the remaining 44.3% was influenced by other variables. Therefore, it can be concluded that silently and partially the specification of work and training has a significant effect on.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menginginkan peran yang memiliki fungsi sebagai elemen strategis dalam menunjang tercapainya target dan arah kebijakan yang telah dirumuskan oleh perusahaan, Kinerja dan keberlangsungan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana pengelolaan SDM dilakukan secara efektif. Dalam konteks ini, Penyusunan spesifikasi pekerjaan menjadi faktor utama yang perlu difokuskan, terutama dalam memastikan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Era globalisasi yang terus mengalami perkembangan pesat, setiap lembaga dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten dan Unggul. Hal ini menjadi sangat penting agar organisasi mampu beradaptasi, memperkuat posisinya, serta tetap kompetitif dalam menghadapi berbagai tantangan masa depan. Dalam hal ini, sumber daya yang dimaksud adalah individu-individu yang bekerja sebagai pegawai yang secara aktif berkontribusi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidangnya masing-masing. Peran manusia sangat vital karena merekalah yang merancang, menjalankan, dan menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Palembang adalah lembaga pemerintah yang beroperasi di Kota Palembang, Provinsi Sumatra Selatan. Disdik memiliki tanggung jawab dalam berbagai bidang pendidikan, mencakup pendidikan formal dan nonformal. Cakupannya termasuk Pembelajaran bagi Anak Usia Dini (PAUD) hingga jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). Berdasarkan data yang diperoleh penulis, Dinas Pendidikan Kota Palembang telah didirikan sejak tahun 1995. Saat ini, Disdik dipimpin oleh Bapak Adrianus Amri, S.STP., M.Si., yang Berlokasi di KM 5.5 Jalan Pramuka, wilayah Kelurahan Srijaya, Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan adanya ketidaksesuaian anantara spesifikasi pekerjaan dan latar belakang pendidikan pegawai. Minsalnya, beberapa pegawai yang memiliki gelar sarjana (S1) justru ditempatkan di posisi staff umum dan kepegawaian. Sementara pegawai berpendidikan SMA menempati di bidang keuangan. Untuk

memastikan penempatan jabatan yang lebih sesuai dan meningkatkan karier di masa depan, pegawai diharapkan mengikuti pelatihan (diklat) serta tes CPNS. Hal ini penting untuk meraih karier yang lebih baik.

Tabel 1 Data Pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pendidikan Kota Palembang

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Pendidikan					
			SMA	S1	S2	S3	S4	S5
1	Penilik	20 orang	SMA	3	S1	8	S2	9
2	Tenaga Administrasi	13 orang	SMA	5	S1	8	S2	0
3	Bidang Paud dan Diknas	17 orang	SMA	2	S1	12	S2	3
4	Bidang SD	23 orang	SMA	2	S1	18	S2	3
5	Bidang SMP	17 orang	SMA	1	S1	11	S2	5
6	Bidang PGTK	17 orang	SMA	4	S1	12	S2	1
7	Subbag perencanaan dan pelaporan	8 orang	SMA	2	S1	4	S2	2
8	Subbag umum dan kepegawaian	25 orang	SMA	4	S1	19	S2	2
9	Keuangan	12 orang	SMA	2	S1	6	S2	4
152 orang			25 orang	98 orang		29 orang		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa devisa yang dimiliki karyawan ada 9 devisa, dari devisa tersebut terdapat 73 PNS, 46 Non PNS, 13 orang bagian PHL dan 20 orang bagian Penilik, jadi jumlah populasinya adalah 152 orang. Dimana Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dari pendidikan SMA, S1 dan S2 sangat berpengaruh terhadap posisi jabatan seseorang dalam pekerjaan. Latar belakang penelitian ini berfokus pada hubungan antara spesifikasi pekerjaan, pelatihan, dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Spesifikasi pekerjaan adalah deskripsi yang memuat persyaratan kualitas minimal yang diperlukan agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Spesifikasi ini mencakup berbagai aspek penting yang menjadi dasar dalam menentukan kualifikasi seorang individu untuk posisi tertentu. Aspek-aspek yang diperhatikan dalam spesifikasi pekerjaan antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dalam pekerjaan, serta kemampuan berbicara (Sugiyono, 2019). Dengan adanya spesifikasi pekerjaan yang jelas dan tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam memenuhi spesifikasi pekerjaan adalah pelatihan. Pelatihan adalah salah satu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Pelatihan tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga aspek perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Kasmir, 2020). Melalui pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas yang semakin berkembang dan kompleks. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dilakukan dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu secara efektif (Hasibuan, 2019). Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk spesifikasi pekerjaan yang jelas, pelatihan yang memadai, serta motivasi dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Jika karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, serta mendapatkan pelatihan yang relevan dan tepat waktu, mereka akan lebih siap dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh spesifikasi pekerjaan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian ini akan mengamati spesifikasi pekerjaan yang dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai, serta bagaimana pelatihan yang diberikan dapat mendukung peningkatan kinerja mereka.

LANDASAN TEORI

Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan efektif. Spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran jelas mengenai persyaratan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam suatu

posisi. Adapun beberapa indikator yang menjadi acuan dalam menentukan spesifikasi pekerjaan adalah tingkat pendidikan, keadaan fisik pekerja, pengetahuan yang dimiliki, kepribadian pekerja, dan pengalaman kerja. Tingkat pendidikan menentukan sejauh mana seorang individu memiliki dasar pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya. Keadaan fisik pekerja mencakup kondisi tubuh yang memadai untuk menjalankan tugas secara efektif, sementara pengetahuan mencerminkan sejauh mana pekerja memiliki informasi dan pemahaman yang dibutuhkan. Kepribadian pekerja juga menjadi faktor penting, karena karakter dan sikap seseorang dapat memengaruhi kinerjanya dalam pekerjaan. Pengalaman kerja, di sisi lain, berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dapat memperbaiki kualitas hasil kerja. Keseluruhan indikator ini membantu dalam menentukan apakah seorang individu layak untuk menduduki suatu posisi dalam organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi serta menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien dan efektif. Beberapa indikator dalam pelatihan yang penting untuk diperhatikan meliputi instruktur pelatih, peserta, materi pelatihan, metode dalam pelatihan, tujuan pelatihan, dan sasaran yang ingin dicapai. Instruktur pelatih memiliki peran penting dalam keberhasilan pelatihan, karena kualitas pengajaran yang diberikan akan sangat memengaruhi hasil pelatihan. Peserta pelatihan juga menjadi faktor kunci, karena motivasi dan kesiapan mereka untuk belajar akan memengaruhi proses pelatihan itu sendiri. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pekerjaan, sementara metode yang digunakan harus dapat memfasilitasi pemahaman dan penerapan materi dengan baik. Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur agar dapat memberikan arah yang tepat, dan sasaran pelatihan harus dapat diukur untuk mengetahui apakah pelatihan telah berhasil mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, yang mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan biaya. Kuantitas kerja mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, sementara kualitas kerja berkaitan dengan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, yang penting untuk kelancaran operasional organisasi. Biaya juga menjadi faktor penentu dalam kinerja, yang mengukur efisiensi sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya bergantung pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada cara dan waktu yang digunakan untuk mencapainya. Sehingga, pengukuran kinerja perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Penelitian Relevan

Artikel yang diterbitkan dalam Jurnal Ilmu Manajemen (2021) oleh Rizki Aryadi Syahrudin Agung dan Ecin Kuraesin berjudul "Pengaruh Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Pemda Kab. Bogor" menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 76,2%. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), pengaruh variabel spesifikasi pekerjaan terhadap pengembangan karir mencapai 73,6%, sementara sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Spesifikasi pekerjaan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Pramuka KM 5.5, Kelurahan Srijaya, Kecamatan Alang-Alang Lebar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena atau permasalahan yang sedang terjadi secara objektif dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Pendekatan deskriptif kuantitatif ini sesuai dengan variabel penelitian yang ada, yang berfokus pada pengukuran dan analisis hubungan antara spesifikasi pekerjaan, pelatihan, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2019). Untuk pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

(Choiron, Ermeila, & Mario, 2018). Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang yang memenuhi kriteria tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, yang berjumlah 150 orang. Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kesalahan 10% dan menggunakan pendekatan pengambilan sampel dengan nilai N yang tak terhingga, jumlah sampel yang diambil sebanyak 97 orang. Sampel ini dipilih untuk memberikan representasi yang cukup untuk menggambarkan kondisi yang ada di populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kuesioner ini disusun dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu spesifikasi pekerjaan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

Jenis data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yang berarti data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 26 untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif tersebut. Proses analisis ini melibatkan beberapa tahapan pengujian, yaitu uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan tepat, uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran, uji asumsi klasik untuk memeriksa kelayakan data sebelum melakukan analisis regresi, serta uji hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Dengan menggunakan tahapan-tahapan ini, diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang valid mengenai pengaruh spesifikasi pekerjaan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	22	23%
2	Perempuan	75	77%
Jumlah		97	100%

Sumber: Data Responden Kuesioner

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa 97 responden karakteristik berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 23%. Dan perempuan dengan persentase sebesar 77% .

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Kelompok usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	5	5%
2	20-40 tahun	69	71%
3	>40 tahun	23	24%
Jumlah		97	100%

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa 97 responden berdasarkan usia paling banyak berada dalam kategori usia 20-40 tahun yang berjumlah 69 orang dengan persentase 71% , dan paling sedikit dalam kategori usia <20 tahun yang hanya berjumlah 5 orang dengan persentase 5%.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	4	4%
2	S1	65	67%
3	S2	28	29%
Jumlah		97	100%

Berdasarkan data di atas dapat dilihat tingkat pendidikan dari keseluruhan 97 responden penelitian berpendidikan SMA persentase sebesar 5%, pendidikan S1 dengan persentase sebesar 67%, sedangkan pendidikan S2 hanya 29%.

Pengujian Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Spesifikasi Pekerjaan

NO	Instrument penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,663	0,3	Valid
2	Pertanyaan 2	0,475	0,3	Valid
3	Pertanyaan 3	0,735	0,3	Valid
4	Pertanyaan 4	0,603	0,3	Valid
5	Pertanyaan 5	0,787	0,3	Valid
6	Pertanyaan 6	0,531	0,3	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26.00

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel (X2) Pelatihan

NO	Instrument penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,766	0,3	Valid
2	Pertanyaan 2	0,852	0,3	Valid
3	Pertanyaan 3	0,749	0,3	Valid
4	Pertanyaan 4	0,757	0,3	Valid
5	Pertanyaan 5	0,890	0,3	Valid
6	Pertanyaan 6	0,860	0,3	Valid
7	Pertanyaan 7	0,797	0,3	Valid
8	Pertanyaan 8	0,772	0,3	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26.00

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel (Y) Kinerja Pegawai

NO	Instrument penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,710	0,3	Valid
2	Pertanyaan 2	0,467	0,3	Valid
3	Pertanyaan 3	0,681	0,3	Valid
4	Pertanyaan 4	0,528	0,3	Valid
5	Pertanyaan 5	0,745	0,3	Valid
6	Pertanyaan 6	0,751	0,3	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pernyataan pada variabel spesifikasi pernyataan (X_1). Sebanyak 6 pernyataan, pada variabel pelatihan (X_2) sebanyak 8 pernyataan dan kinerja pegawai variabel (Y) sebanyak 6 pernyataan dinyatakan valid atau dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel X₁) Spesifikasi Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N Of Items
.680	6

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel (X₂) Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N Of Items
.922	8

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N Of Items
.696	6

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian untuk variabel spesifikasi pekerjaan (X₁), diatas nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,680, untuk variabel pelatihan (X₂), diatas nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,922, untuk variabel kinerja pegawai (Y), diatas nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,696 sehingga item pernyataan untuk variabel spesifikasi pekerjaan (X₁), Pelatihan (X₂), Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.970	.546		36.553	.000		
X ₁	.060	.018	.236	3.331	.001	.914	1.094
X ₂	.113	.012	.653	9.237	.000	.914	1.094

Dapat di lihat pada tabel di atas, variabel bebas X₁ = 0,060 dan X₂ = 0,113 dengan konstanta 19,970 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19,970 + 0.060 X_1 + 0.113 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dipresentasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta = 19,970 yang artinya jika tidak ada spesifikasi pekerjaan dan pelatihan maka kinerja pegawai tetap sebesar 19,970.
2. Spesifikasi pekerjaan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,060 mempunyai arti setiap peningkatan spesifikasi pekerjaan sebesar 1 maka Keputusan nya naik sebesar 0,060 dengan asumsi faktor – faktor lain/ tetap.
3. pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,113 mempunyai arti setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 maka Keputusan nya naik sebesar 0,113 dengan asumsi faktor – faktor lain/ tetap.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.548	.40728
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Spesifikasi Pekerjaan				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Output SPSS Versi 26.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besaran nilai dari kolom R dalam tabel model summary adalah 0,746. Nilai yang positif dari korelasi menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557 mengindikasikan bahwa 55,7% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya, yaitu 44,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian tentang spesifikasi pekerjaan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang penelitian ini penulis membagikan kuesioner secara langsung kepada 97 sampel pegawai yang ada di (DIKNAS) dinas Pendidikan kota Palembang. Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi R square sebesar 55,7% dapat dijelaskan oleh variabel spesifikasi pekerjaan dan pelatihan, Sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain lain.
2. Secara parsial spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 0,060 terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang dan pelatihan.
3. Memberikan pengaruh sebesar 0,113 terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang. Ini menunjukkan bahwa baik spesifikasi dan pelatihan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan masukan dan saran, Adapun sarannya yaitu dari hasil penelitian spesifikasi pekerjaan sebaiknya yang dilihat dari latar belakang Pendidikan harus sesuai dengan bidangnya masing – masing sehingga dari Pendidikan yang ditempuh selama perguruan tinggi sangat bermanfaat di dunia kerja sebagai pegawai, dimana ilmu tersebut bisa berguna ditempat kerja. Adapun kinerja pegawai juga salah satu hal yang sangat diperhatikan diantaranya dengan lebih meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar spesifikasi pekerjaan yang diberikan lebih jelas lagi agar para bawahan tidak ada pekerjaan atau jabatan yang rangkap dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Sedangkan bagi pihak – pihak lain yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka penulis menyarankan beberapa hal tersebut :

1. peneliti selanjutnya lebih mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat dan akurat pada variabel yang akan diukur.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat ukur dari variabel yang akan diteliti. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh data yang akurat.
3. Penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan waktu penelitian tidak dilakukan pada waktu responden sedang sibuk, sehingga tingkat pengambilan responden kuesioner dapat lebih tinggi dan hasilnya menjadi akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Muhyiddin, Nurlina. (2023). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Jakarta.
- Zahera, Mega Utama. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Aryadi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Bpbd Pemda Kab,Bogor. *Jurnal ilmu manajemen*, 4(1), 84-91.

- Choiron, S. R., Ermeila, S., & Mario, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Blue Cabang Palembang. *Jemasi : Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 18(1), 90-98.
- Debby, E. S. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8.
- Dessler. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Eliana, Nurhayati, & Fathiah. (2020). pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) ACEH. *Jurnal sistem informasi*, 2.
- Fajar Nur' aini D.F. (2023). *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Gary Dessler . (2018). *Manajemen sumber daya manusia* .
- Harbani Pasolog. (2022). *Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kervin, K., & Wasiman. (2023). Pengaruh deskripsi kerja, Spesifikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GOLWELL Plastic BATAM. *Jurnal eCO-BUSS*, 8.
- Khairunnisa, L., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana. *jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(1), 263-276.
- Nurapiah, Rukhayati, Nanang Qosim, & Labandingi Latoki. (2022). Pengaruh spesifikasi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana provinsi sulawesi tengah. *jurnal sinar manajemen*, 09.
- Pandriadi, & Mario, A. (2019). Analisis Daya saing Dosen dalam menghadapi era masyarakat ekonomi asean (studi kasus dosen fakultas ekonomi pada PTS di Kota Palembang. *jurnal ilmu ekonomi dan bisnis*.
- Prihadi, T. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, Bakti Sri. (2023). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Ridwan, M. (2023). pengaruh pelatihan terhadap kinerja toko Mr. Market. *jurnal administrasi, Bisnis, ilmu manajemen dan kependidikan*, 1.
- Sarlota Singerin. (2022). *Manajemen Pelatihan dan pengembangan*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Sri, e., Mario, A., Yani, R. A., & S. A. (2025). Dampak kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kedamaian palembang. *jurnal media wahana ekonomika*, 21.
- Subroto, S. (2018). pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 18.
- Sugiyono (2018) dalam Choiron, R. S., Ermeila, S., & Mario, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BLUE BIRD CABANG PALEMBANG. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 90-98.
- Veithzal Rivai Zainal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Yani, R. A. (2025). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Yohanis . (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jawa Tengah.
- Yoyo Sudaryanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Zahera, Mega Utama;. (2028). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.