

<http://journal.unas.ac.id/oikonamia/index>

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Job Analysis*

Hanuna Shafariah

Program Studi Administrasi dan Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Institute STIAMI, Jakarta, Indonesia

*Corresponding email: hanuna.alhumam@gmail.com

Received 22 Agustus 2022 /accepted 27 August 2022 /available online 27 August 2022

Article type: Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1847>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh *job analysis* yang terdiri dari tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. **Metodologi** Pendekatan kuantitatif dengan metode *expost facto* digunakan. Pengambilan sampel dilaksanakan menggunakan teknik *simple random sampling* diperoleh 50 karyawan. Data-data yang ada dihimpun menggunakan kuesioner dan artikel-artikel jurnal terkait topik penelitian. Teknik analisis mencakup uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. **Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterampilan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tugas, pendidikan, pengalaman dan keterampilan bersama-sama memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. **Saran** Perlu ditingkatkannya kemampuan karyawan sehingga dapat menyelesaikan rincian tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien hingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta perlu diperhatikannya latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan pencarian karyawan agar kompeten dibidangnya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Job Analysis*; Kemampuan Karyawan; Kinerja Karyawan; Pendidikan; Pengalaman; Tugas.

ABSTRACT

The Purpose The study's objective is to investigate the impact of job analysis, which includes tasks, education, experience, and employee abilities, on employee performance both partially and simultaneously. **Methodology** This study employs quantitative and ex post facto methods. A total sample of 50 employees was obtained through the use of a simple random sampling technique. Existing data were collected using questionnaires and journal articles on research topics. Traditional assumption tests and multiple linear regression tests are used in data analysis techniques. **Findings** According to the findings, tasks have a significant positive impact on employee performance. Education has a big impact on employee performance. Work experience has a big impact on employee performance. Employee abilities have a significant and positive impact on employee performance. Employee performance is influenced by a combination of duties, education, experience, and abilities. **Suggestion** In order to improve employee performance, it is necessary to improve employees' abilities so that they can complete the details of tasks or jobs that have been assigned effectively and efficiently, as well as paying attention employees' educational backgrounds and experience when conducting employee searches in order for employees to be competent in their fields.

Keywords: Employee Abilities; Employee Education; Employee Performance; Experience; Job Analysis; Tasks.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia mengalami kemajuan dalam banyak bidang kehidupan. Perkembangan yang ada membutuhkan lebih banyak orang berbakat untuk mengikuti lingkungan yang berubah dengan cepat. Demikian pula, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk mengoperasikan teknologi yang ada dan bertahan dalam situasi perusahaan akibat perkembangan zaman yang begitu pesat. SDM tercakup salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. SDM mendorong penggerak bisnis lainnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga ditentukan oleh faktor manusia atau stafnya dalam mencapai tujuannya (Yudiningsih dkk., 2016).

Perkembangan jumlah penduduk di Indonesia sangatlah pesat. Hal tersebut seharusnya mampu dimanfaatkan dalam mencari Sumber Daya Manusia berkualitas yang melimpah. Namun demikian, pada implementasinya hal tersebut masih jauh dimanfaatkan dengan baik. Kualitas SDM tergolong rendah menjadikan kurang mampu mengimbangi perkembangan teknologi yang ada sebab produktivitas yang masih rendah.

Guna mengatasi hal tersebut, fungsi manajemen kepegawaian guna memperoleh orang yang tepat ditempatkan di perusahaan sangat diperlukan. Dengan mendapatkan orang yang tepat, secara kualitas maupun kuantitas sesuai kebutuhan perusahaan maka mampu mengimbangi perkembangan teknologi serta meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja para karyawannya baik. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan positif signifikan (Fachreza

dkk., 2018).

Salah satu metode yang bisa digunakan adalah dengan menggunakan analisis jabatan. Analisis jabatan adalah penyelidikan juga pengumpulan informasi yang sistematis dan komprehensif tentang tugas semua karyawan dalam perusahaan (Rouf, 2018). Analisis pekerjaan yakni proses penentuan tugas dan persyaratan keterampilan suatu kerja (deskripsi pekerjaan) dan jenis orang yang akan melakukan pekerjaan itu (spesifikasi pekerjaan) (Pattisahusiwa, 2013). Lebih lanjut guna mengetahui *job description* dan *job specification* karyawan, *job analysis* terdiri dari tugas-tugas karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta kemampuan karyawan.

Oleh karena itu, analisis pekerjaan sangat penting untuk menemukan dan menentukan persyaratan staf yang sesuai untuk memegang suatu posisi. Semua karyawan organisasi harus sepenuhnya memahami dan menerapkan peran, tugas, dan tanggung jawab SDM mereka untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, dengan adanya *job analysis* maka suatu perusahaan akan mampu melihat perkembangan kinerja karyawan dan lebih mudah dalam membandingkan kinerja karyawan satu dengan yang lainnya.

Dalam *job analysis* akan memberikan keterangan yang mampu mengetahui kinerja karyawan seperti tugas-tugas yang dilaksanakan, syarat dan tanggung jawab perorangan serta kondisi kerja karyawan. Keterangan-keterangan ini merupakan pertimbangan penting dalam penilaian kinerja seorang karyawan. Oleh sebab hal tersebut, sangat penting suatu perusahaan memahami pentingnya *job analysis* dalam manajemen Sumber daya manusia.

Penelitian Pattisahusiwa (2013) memperlihatkan bahwa analisis pekerjaan yang dilakukan berpengaruh signifikan terhadap variabel deskripsi pekerjaan, tetapi variabel spesifikasi pekerjaan mempengaruhi dengan tidak signifikan kinerja karyawan (Pattisahusiwa, 2013). Penelitian lain menyebutkan bahwa *job analysis* mempengaruhi kinerja karyawan signifikan positif (Lityaui dkk., 2014).

Penelitian secara parsial dari bagian job analysis yang meliputi tugas, pendidikan, pengalaman dan kemampuan telah banyak memberikan dukungan pada kinerja. Kinerja karyawan meningkat ketika terdapat pembagian tugas yang makin baik (Pratama dkk., 2021), pendidikan dan pengalaman (Mukhtar, 2019), dan juga pendidikan serta kemampuan (Santoso, 2022).

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *job analysis* dapat mempengaruhi kinerja karyawan signifikan dan tidak signifikan merupakan gap pada penelitian ini. Masih belum adanya penelitian yang menggabungkan faktor tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan pada penelitian terdahulu dalam rangka melakukan peningkatan kinerja karyawan. Berangkat dari pemaparan latar belakang masalah, dalam penelitian ini berusaha untuk menganalisis pokok permasalahan terkait pengaruh *job analysis* (tugas,

pendidikan, pengalaman, kemampuan) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Prestasi adalah pekerjaan yang dilakukan atau hasil kerja. *Achievement* adalah istilah lain *work achievement* atau *actual achievement* (hasil kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang) (Adha dkk., 2019). Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan pada periode waktu (Hayati & Fitria, 2018). Kinerja karyawan (prestasi kerja) sering diukur dengan produktivitas kerja merupakan bagian tujuan utama dari keinginan perusahaan dalam tingkatan pegawai (Krisnandi & Sari, 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan yang dimiliki. Melalui kegiatan penilaian kinerja karyawan ini, manajemen Sumber Daya Manusia. Indikator-indikator kinerja karyawan yakni kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja (Hayati & Fitria, 2018). Indikator-indikator tersebut dapat dicapai dengan baik apabila karyawan memahami tugas maupun sikap kerja, latar pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai guna menciptakan kinerja berkualitas, serta kemampuan karyawan yang dapat terus berkembang guna mencapai kinerja yang handal dan kuantitas yang bagus sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.

Job Analysis

Job analysis disebut juga analisis jabatan tercakup sebagai peran kunci manajemen sumber daya manusia guna melaksanakan penempatan orang sesuai posisi dengan tepat. Jika dikelola dengan baik, semua area perusahaan diharapkan dapat berfungsi secara optimal karena dikelola oleh individu-individu yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dengan kata lain, analisis pekerjaan yakni proses dihimpunnya informasi secara sistematis mengenai pekerjaan atau posisi dengan tujuan membuat berbagai keputusan pekerjaan (Arismunandar & Khair, 2020). Tujuan adanya analisis jabatan ini yakni saat karyawan diberi tugas serta tanggung jawab untuk suatu kedudukan, karyawan tersebut telah mengerti dan memahami hal yang harus dilaksanakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dua dokumen dasar SDM usai analisis jabatan diselenggarakan yakni deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan. Indikator-indikator dari *job analysis* secara spesifikasi menurut Tjuju dan Suwatno mencakup hal-hal yang dikerjakan dan metode mengerjakan tugas (tugas), penentuan orang yang kompeten untuk menyelesaikan pekerjaan (kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan kemampuan) (Lityaui dkk., 2014).

Job Analysis Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

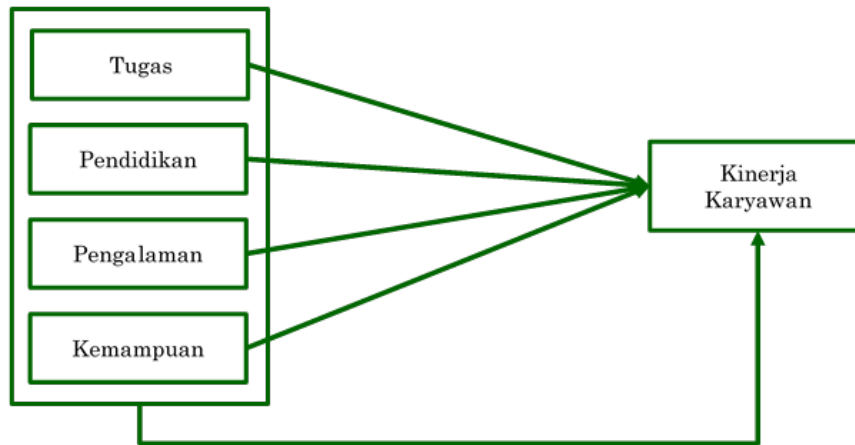
Penelitian “Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di BKD Kota Malang” menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai (Anggraini dkk., 2020). Kedua indikator tersebut yakni *job description* dan *job specification* termasuk ke dalam *job analysis*. Hal serupa juga diungkapkan penelitian Kharie dkk. (2019) yang memaparkan bahwa *job analysis* mempengaruhi kinerja karyawan signifikan positif (Kharie dkk., 2019). Dalam *job description* akan termuat rincian tugas karyawan, wewenang serta tanggung jawab yang dipegang, sedangkan dalam *job specification* mencakup ringkasan pekerjaan yang jelas bagi karyawan disertai kualifikasi diperlukan karyawan seperti keterampilan dan kemampuan (Anggraini dkk., 2020). Berlandaskan hal tersebut, maka indikator *job analysis* secara terperinci mencakup tugas karyawan, pendidikan karyawan, pengalaman karyawan, serta kemampuan memiliki kontribusi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Begitu pula hasil penelitian secara sendiri-sendiri pada dimensi *job analysis* seperti tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan secara terpisah memperlihatkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pembagian tugas positif mempengaruhi pada kinerja karyawan (Pratama dkk., 2021) begitu pula kompleksitas tugas (Wintari dkk., 2022). Pendidikan yang semakin baik juga positif berdampak pada kinerja karyawan (Mukhtar, 2019; Santoso, 2022; Wintari dkk., 2022). Semakin berpengalaman dalam dunia kerja semakin baik juga kinerja karyawan (Rakhman dkk., 2022; Wintari dkk., 2022). Kinerja karyawan meningkat ketika kemampuan karyawan ditingkatkan (Astuti dkk., 2021). Oleh sebab hal tersebut, hipotesis penelitian yakni:

- H1: Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5: Tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Model Penelitian

Perkembangan hipotesis yang diuraikan dapat digambarkan sebagai model atau rancangan penelitian seperti yang ditunjukkan Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

(Sumber pemikiran peneliti)

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Rancangan riset ini yakni kuantitatif *expost facto*. Bertempat di PT XYZ dengan populasi yakni karyawan yang tergabung dalam PT XYZ. Teknik *simple random sampling* didapatkan 50 orang yang berasal dari populasi 127 karyawan. Pengumpulan data penelitian memakai kuesioner sebagai sumber primer, sedangkan sumber sekunder diperoleh menggunakan dokumen-dokumen dan artikel-artikel terkait penelitian. Kuesioner disebarkan kepada para karyawan berisi pernyataan-pernyataan terukur dengan skala *likert* 1 hingga 5.

Karakteristik responden dari yang terkumpul sebesar 50 responden, terdiri dari dua puluh satu laki-laki dan 29 adalah perempuan. Usia responden berada di sekitaran 20 tahun sampai dengan 53 tahun.

Pengukuran

Variabel tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang termasuk dalam *job analysis* juga variabel kinerja karyawan ialah hasil adopsi dan modifikasi instrumen penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan validasi ahli. Kemudian dilaksanakan uji instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS dengan memakai perbandingan hasil *Cronbach Alpha*.

Analisis Data

Teknik analisis data meliputi pengujian prasyarat dan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik atau prasyarat mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Apabila data yang dihimpun mampu memenuhi persyaratan uji, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis. Pengujian dilakukan memakai uji regresi linier berganda.

HASIL

Hasil Uji Instrumen

Hasil validasi program SPSS menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam angket yang dibagikan kepada responden eksperimen instrumental bernilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil memperlihatkan semua elemen proposisional adalah valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan lebih besar syarat. Dengan demikian, instrumen dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan guna mendapatkan kepastian bahwa persyaratan uji hipotesis terpenuhi dimana data-data yang dihimpun berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta terbebas dari adanya heteroskedastisitas. Hasil mencerminkan data penelitian berdistribusi normal, dibuktikan dengan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov bernilai 0,200 lebih besar dari 0,05. Tidak terjadinya multikolinearitas pada data-data penelitian ini dibuktikan dengan analisis data hasil Tolerance serta diperlihatkan pula pada hasil VIF.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Tugas	0,600	1,665
Pendidikan	0,714	1,401
Pengalaman	0,712	1,404
Kemampuan	0,746	1,340

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasar Tabel 1 dapat diketahui bahwa multikolinearitas pada variabel penelitian tidak terjadi. Hal ini terlihat dari hasil bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Adapun pengujian heteroskedastisitas diperoleh pengaruh antar nilai variabel bebas dengan *dependent variable* memiliki nilai absolute residual yang menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis data dengan pengujian regresi linear berganda untuk mendapat jawaban dari hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasar Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi setiap variabel bebas penelitian. Hal demikian menunjukkan bahwa tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan besar. Bercermin penjelasan sejauh ini, hipotesis pertama hingga keempat diakui.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	sig
Tugas (X ₁)	0,210	2,492	0,016
Pendidikan (X ₂)	0,319	2,322	0,025
Pengalaman (X ₃)	0,173	2,114	0,040
Kemampuan (X ₄)	0,337	2,716	0,009
R		0,793	
R ²		0,628	
F		19,030	0,000

(Sumber: Data diolah, 2022)

Penelitian ini memberikan dukungan kepada penelitian-penelitian terdahulu yang serupa. Tugas baik dari kompleksitas dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan (Pratama dkk., 2019; Wintari dkk., 2022). Peningkatan kinerja karyawan juga akan beriringan dengan peningkatan pendidikan karyawan (Hartati dkk., 2022). Penelitian Darmawan (2022) memberikan pengakuan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan karyawan positif signifikan bagi kinerja karyawan dari 100 operator di departemen produksi di perusahaan.

Tabel 2 memperlihatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,793 bermakna bahwa korelasi tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Juga bermakna apabila pelaksanaan tugas, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan karyawan meningkat secara bersamaan, maka kinerja karyawan akan meningkat pun sebaliknya. Hasil analisis koefisien determinasi Tabel 2 memiliki nilai 0,628. Hasil ini bermakna bahwa variabel tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan karyawan berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 62,8%.

Pengujian regresi linear berganda pada Tabel 2 juga memperlihatkan nilai F 19,030 jua Signifikansi 0,000. Terdapat indikasi bahwa H_a diterima sehingga tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tugas terhadap Kinerja Karyawan

Output menunjukkan pemahaman serta pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan positif. Hasil demikian terjadi akibat karyawan yang lebih memahami hal-hal yang perlu dikerjakan akan membuat skala prioritas pekerjaan sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan lebih optimal serta untuk lebih membuat waktu kerja efektif efisien. Identifikasi aktifitas kerja atau tugas perlu untuk dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menempatkan orang yang

tepat yang mampu memahami serta menjalankan tugas yang diberikan dengan optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Putri dan Gaol (2021) yang memaparkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Putri dan Gaol, 2021). Perincian tugas yang dilaksanakan membuat karyawan lebih memahami tugas yang dikerjakan sehingga pelaksanaan tugas dipenuhi rasa tanggung jawab besar serta kemauan tinggi dari karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada penelitian yakni pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung penelitian yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam aspek lingkungan kerja (Murtasidin & Hartati, 2017). Selain itu, penelitian lain menyebutkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hartati dkk., 2021). Kinerja yang meningkat dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan karyawan.

Hasil ini akibat pendidikan yang melatih cara berpikir karyawan, pola pikir karyawan serta pengembangan keterampilan karyawan (Trisnawati dkk., 2021). Pendidikan yang dijalani oleh karyawan mampu melatih cara berpikir karyawan sehingga lebih mudah dalam memahami standar kerja di suatu perusahaan sehingga mampu mengembangkan cara kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Tidak terbatas pendidikan formal namun juga pendidikan nonformal yang akan lebih mampu menggali serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan karyawan.

Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman ialah satu dari sekian faktor yang diperlukan untuk peningkatan kinerja pegawai. *Output* menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki pengalaman kerja lebih kompeten dan dapat mengembangkan keterampilan yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini. Hasil ini sejalan dengan Lestari dkk. (2021).

Pengalaman karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menguasai suatu keahlian mengingat pengalaman kerja merupakan proses penguasaan keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja. Penentuan pengalaman kerja pada *job analysis* membantu perusahaan dalam menentukan kriteria karyawan yang diinginkan sesuai dengan beban pekerjaan yang dibutuhkan pengalaman banyak ataukah sedikit dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Output menunjukkan kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perkembangan teknologi harus dibarengi dengan kemampuan SDM sehingga mampu mengoperasikan teknologi sesuai perkembangan zaman. Jika kemampuan karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan zaman maka karyawan akan dengan mudah membuat

keputusan terkait permasalahan kerja yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja.

Pemaparan yang ada sejalan dengan penelitian lain, kemampuan kerja secara parsial mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Efendi & Winenriandhika, 2021). Kemampuan yang diperlukan suatu pekerjaan harus dianalisis guna memperoleh karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan dengan kemampuan yang sesuai akan lebih bertanggung jawab dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tugas, Pendidikan, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan termasuk dalam faktor-faktor dalam *job analysis*. Bercermin pada hasil menunjukkan tugas, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bersama-sama. *Output* lain memperlihatkan bahwa gabungan faktor pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik (Makhfuddin dkk., 2021).

Pengalaman kerja memberikan beragam kemampuan terkait pekerjaan yang dikerjakan maupun tidak. Pengalaman kerja yang terbatas atau kurang akan membuat kemampuan karyawan menjadi kurang. Selain pengalaman yang dapat menambah kemampuan karyawan, latar belakang pendidikan juga perlu untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh kapasitas berpikir dan menciptakan perubahan bagi karyawan terbentuk dari hasil pendidikan formal maupun non formal juga pengetahuan serta kemampuan karyawan akan semakin bertambah seiring tingginya atau luasnya pendidikan yang dijalani. Dibarengi dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dampak dari dipahaminya rincian tugas dengan baik sehingga pekerjaan berakhir dengan optimal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelaksanaan tugas yang maksimal, latar belakang pendidikan yang baik, pengalaman karyawan yang beragam dan mumpuni, disertai kemampuan karyawan yang terus berkembang sesuai kebutuhan zaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berbagai analisis serta pemaparan penelitian telah dilaksanakan. Terkait hasil yang ada, dapat ditarik suatu simpulan yaitu tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan positif signifikan, pengalaman secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tugas, pendidikan, pengalaman, kemampuan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan.

Implikasi penelitian

Bercermin simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan saran yakni hendaknya untuk perusahaan dapat membantu meningkatkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sebab kemampuan merupakan contributor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meningkatkan serta mengembangkan kompetensi karyawan sebab akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Peningkatan ataupun melakukan pemilihan karyawan haruslah memiliki kemampuan yang unggul sesuai dengan bidang yang akan dikerjakan dengan memberikan ketegasan kriteria dalam proses perekrutan dan penyeleksian karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan juga dapat dilaksanakan dengan mengadakan berbagai pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Terkait latar belakang pendidikan karyawan, perusahaan harus mampu meningkatkan ataupun memilih karyawan berlatar belakang pendidikan sesuai beban kerja diberikan guna lebih mampu menyelesaikan berbagai permasalahan kerja sehingga mampu mendapatkan kinerja yang optimal. Peningkatan pendidikan karyawan dapat dilaksanakan dengan melaksanakan pembiayaan beasiswa agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan juga melalui pelatihan-pelatihan yang ada.

Berkenan dengan pelaksanaan tugas karyawan, perusahaan disarankan untuk mampu lebih memperhatikan perincian pekerjaan karyawan sehingga tersampaikan dengan baik kepada karyawan di masing-masing departemen. Selain itu juga senantiasa mengawasi jalannya tugas yang dikerjakan setiap karyawan sehingga kinerja lebih baik jua meningkat. Tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab karyawan perlu dipahami kepada karyawan agar lebih bertanggung jawab menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan.

Peningkatan pengalaman kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya dengan memberikan project atau tugas baru dengan tingkat kesulitan yang semakin meningkat. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk memahami dirinya sendiri serta memahami sejauh mana kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki. Sehingga pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan bertambah dan akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam proses perekrutan karyawan, perlu ditekankan lama pengalaman yang dimiliki serta pengalaman apa yang dimiliki sesuai dengan perincian tugas yang akan diberikan sehingga memudahkan dalam proses penempatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang akan membantu meningkatkan kinerja karyawan karena telah memiliki pengalaman di bidang yang sesuai cukup lama.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Bertumpu pemaparan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, saran kepada peneliti selanjutnya apabila memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan topik serupa yakni kinerja karyawan, maka perlu adanya pengembangan instrumen yang digunakan serta variabel penelitian yang digunakan lebih dikembangkan agar mendapatkan hasil optimal dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Selain daripada hal tersebut, penelitian ini masih mempunyai keterbatasan yakni jumlah sampel yang digunakan terbatas pada 50 karyawan pada satu perusahaan, sehingga disarankan untuk dapat mengembangkan sampel serta populasi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Angraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Respon Publik*, 14(1), 25–31. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/6048>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5129>
- Astuti, D. P., Nasution, S. L., Prayoga, Y. (2021). Pengaruh pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(1), 21-30. Retrieved from <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/2102>
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1). Retrieved from <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/345>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/JIN.V3I1.383>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1). Retrieved from <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326>
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/INTIQAD.V10I1.1924>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh analisis jabatan,

- disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V7I1.22292>
- Krisnandi, H., & Sari, W. A. (2022). Peningkatan kinerja karyawan pt. meiko ekspres melalui kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.47313/OIKONOMIA.V18I1.1474>
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi studi pada perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(11). Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10770>
- Lityaui, L., Machasin, M., & Ibrahim, R. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan job analisis terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang - Neliti. *Journal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/33556/pengaruh-motivasi-pelatihan-dan-job-analisis-terhadap-kinerja-karyawan-pt-warni>
- Makhfuddin, A., Amboningtyas, D., & Seputra, A. (2021). Pengaruh pendidikan, keterampilan sumber daya manusia, pengalaman kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Atem Semarang. *Journal of Management*, 7(1). Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1738>
- Mukhtar, A. (2019). Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan : pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Economix*, 7(2). Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/12933>
- Murtasidin, B., & Hartati, S. (2017). Demography bonus and policy projection for riau province youth development. *Proceedings Of The International Conference On Democracy, Accountability and Governance (ICODAG 2017)* <https://doi.org/10.2991/icodag-17.2017.40>
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1). Retrieved from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/53>
- Pratama, M. T., Oktaviannur, M., & Dunan, H. (2019). Pengaruh insentif, masa kerja dan pembagian tugas terhadap kinerja tenaga pemasar pada Bank Rakyat Indonesia cabang Pringsewu. *Jurnal Visionist*, 5(1). Retrieved from <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1653>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh persepsi job description terhadap kinerja karyawan pada direktorat jenderal penguatan inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2). Retrieved from <https://stialan.ac.id/jurnal/index.php/JSDA/article/view/358>
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyandi, R. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bening*, 9(1), 74-86. Retrieved from <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/3904>
- Rouf, M. (2018). Analisis pekerjaan sumber daya manusia (SDM) pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2). <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Santoso, R. (2022). Tinjauan literatur tentang pendidikan, disiplin, dan kemampuan kerja mendorong kinerja karyawan. *Media Mahardhika*, 20(3). <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i3.405>

- Trisnawati, L., Syamsuadi, A., Hartati, S., & Reskiyanti, I. (2021). Koordinasi pemerintah dan swasta dalam program corporate social responsibility (csr) school improvement di Kabupaten Pelalawan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 3(2). <https://doi.org/10.47650/jglp.v3i2.295>
- Wintari, N. M., Suryandari, N.A., & Susandya, A. A. P .G. B. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2). Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4851>
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6746>

© Hanuna Shafariah (2022).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

First publication right: Oikonomia: Jurnal Manajemen

How to cite

Shafariah, H. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Job Analysis* .
Oikonomia: Jurnal Manajemen, 18(2), 175-188.

<http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1847>