

PENGARUH *JOB SPECIFICATION* DAN *SELF-ACTUALICATION NEEDS* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SMART DI MOJOKERTO

Sopyan Hadi¹, Fachrudny Asj' Ari²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

sofyanhadi9817@gmail.com¹, fachrudnyasjari1109@gmail.com²

ABSTRAK Sumber daya manusia ialah faktor terpenting untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Maka sebab itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan agar Efektivitas kerja suatu perusahaan tercapai. Pemimpin dan rasa loyal karyawan yang baik sangat besar potensinya terhadap terwujudnya tujuan utama perusahaan. Pengujian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh *Job specification* dan *Self-actualication needs* terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto. Jumlah sampel penelitian ini 75 responden dari seluruh jumlah populasi.. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *validity test* dan *reliability test*. serta untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji-t, dan uji-F. Berdasarkan hasil pengujian diketahui *Job specification* serta *Self-actualication needs* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja secara parsial dan simultan.

Kata kunci: *Job specification, Self-actualication needs, Efektivitas kerja karyawan*

ABSTRACT : *Human resources are the most important factor to achieve the main goals in the company. So that is why company leaders must pay attention so that the effectiveness of a company's work is achieved. A leader and a good sense of employee loyalty have great potential for the realization of the company's main goals. This test aims to determine the effect of Job specifications and Self-actualication needs on the work effectiveness of PT. SMART in Mojokerto. The number of samples of this study were 75 respondents from the entire population. Data analysis in this study used a validity test and a reliability test. and for testing hypotheses using multiple linear regression tests, t-tests, and F-tests. Based on the test results it is known that Job specification and Self-actualication needs influence the work effectiveness partially and simultaneously.*

Keywords: *Job specifications, Self-actualication needs, Work effectiveness of employees.*

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi kali ini yang semakin maju dan semakin pesat, pegawai/karyawan dituntut tidak hanya sebatas bekerja, namun lebih meningkatkan lagi kreatifitas dan inovasi baru. Kapabilitas dan profesionalitas pegawai merupakan prasyarat yang diperlukan, agar masing-masing pegawai bekerja tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk menempati posisi sangat strategis pada suatu perusahaan, baik institusi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia di perusahaan sebagai penggeraknya, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaannya. *Job specification* (Spesifikasi pekerjaan) merupakan suatu uraian pengalaman, keahlian dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan pada pekerjaan yang harus dimiliki sebelum menempati jabatan yang ada pada PT. SMART Furniture sehingga dapat berjalan dengan efektif. *Job specification* merupakan suatu acuan bagi PT. SMART Furnitere dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja. Hal tersebut lebih ditekankan sebab apabila orang-orang yang ada dalam suatu jabatan dalam perusahaan tidak memiliki kemampuan yang mendukung maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai efektivitas kerja yang baik sehingga tujuan yang hendak dicapai akan mengalami hambatan-hambatan khususnya mengenai penyelesaian permasalahan dalam suatu jabatan. Selain *job specification*, untuk mencapai tujuan efektivitas yang lebih baik diperlukan *Self-Actualication Needs* (kebutuhan aktualisasi diri) ialah keahlian menjalankan dan memanfaatkan bakat secara keseluruhan, kinerja, potensi ataupun tersembunyi. Suatu perusahaan, karyawan yang memiliki aktualisasi diri akan mampu memaksimalkan keahliannya pada dirinya, sehingga menciptakan efektivitas yang tinggi bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Job specification

Spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) spesifikasi pekerjaan mengandung ringkasan pekerjaannya yang jelas yang diikuti dengan

kualifikasi definetive yang dibutuhkan dari calonnya yang menempati jabatannya itu. (Sukrispiyanto, 2019:50)

Terdapat beberapa indikator dalam *job specification* :

1. Pengalaman kerja
2. Bertanggung jawab
3. Jujur

Self-actualication needs

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:91) kebutuhan untuk menilai beberapa banyak orang yang benar-benar memenuhi potensi penuh pada mereka. Pada sebagian besar kasus, orang-orang yang berhasil dalam hierarki Maslow telah memuaskan kebutuhan penghargaan mereka dan bergerak menuju aktualisasi diri bekerja menuju aktualisasi diri, dari pada benar-benar mencapainya, mungkin menjadi motivasi paling akhir untuk sebagian besar orang. Pada tahun-tahun terakhir, telah terdapat tren yang jelas ke arah orang-orang meninggalkan pekerjaan yang berpenghasilan tinggi, tetapi kurang memuaskannya untuk mengambil pekerjaan yang berpenghasilan lebih rendah melainkan lebih memuaskan, seperti merawat dan mengajar. Hal ini mungkin mengindikasikan bahwa mereka bekerja secara aktif menuju aktualisasi diri.

Menurut Robbin dan Coulter (2007) dalam Akbar (2013:1226) untuk mengukur kebutuhan aktualisasi diri menggunakan indikator-indikator berikut :

1. *Growth need* (Kebutuhan pertumbuhan)
2. Kebutuhan pencapaian kemampuan
3. *Self-fulfillment* (Kebutuhan pemenuhan diri)
4. Kebutuhan dorongan/motivasi.

Efektivitas Kerja

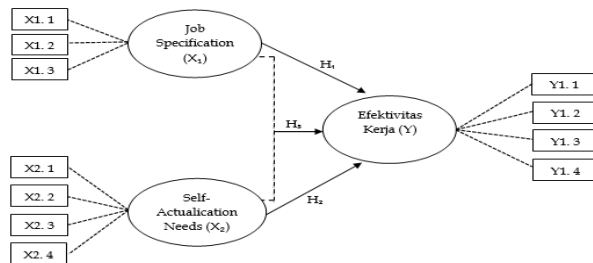
Efektivitas kerja ialah aktivitas dengan adanya fakta supaya menjadi data, baik dari hubungan dan transaksi internal maupun eksternal dan berasal mulai hubungan antara unit itu sendiri. (Susanto, 2004:41)

Hasibuan (2003:105) untuk mengukur efektivitas kerja karyawan diperlukan suatu indikator berikut :

1. Kapasitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Eksploitasi waktu
4. Peningkatan kualitas karyawan

Kerangka Konseptual

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dari inti permasalahan, dapat menyusun ataupun rumuskan hubungan secara teratur antara variabel penelitian, berikut ini gambaran kerangka konseptual :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ :
Pengaruh Parsial :

1. Pengaruh parsial *job specification* (X₁), *self-actualization needs* (X₂) terhadap efektivitas kerja karyawan.

-----> :
Pengaruh Simultan :

2. pengaruh Simultan *job specification* (X₁), *self-actualization needs* (X₂) terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hipotesis

Adapun landasan teori dalam penelitian ini, berdasarkan hipotesis yang dapat diajukan ialah :

H₁ = Diduga *Job specification* mempengaruhi positif efektivitas kerja karyawan.

H₂ = Diduga *Self-actualization needs* mempengaruhi positif efektivitas kerja karyawan.

H₃ = *Job specification* dan *self-actualization needs* berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

METODE

Populasi diambil dari seluruh karyawan PT. SMART yang berjumlah 75 responden sekaligus dibuat sebagai sampel dan peneliti dibantu *software* spss versi 22 untuk menganalisisnya.

HASIL

1. Hasil Uji Instrumen

a) Validity test

Peneliti dibantu *software* spss versi 22 untuk menganalisa pengujian ini. Berikut *Validity test* dilihat pada tabel berikut ini :

Table 1. Validity test

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis
	(r _{hitung})	(r _{tabel})
Job Specification (X1)		
Perny_1	.774**	.227
Perny_2	.627**	.227
Perny_3	.794**	.227
Perny_4	.683**	.227
Perny_5	.672**	.227
Perny_6	.777**	.227
Self-Actualization Needs (X2)		
Perny_1	.696**	.227
Perny_2	.750**	.227
Perny_3	.735**	.227
Perny_4	.682**	.227
Perny_5	.717**	.227
Perny_6	.765**	.227
Perny_7	.790**	.227
Perny_8	.633**	.227
Efektivitas Kerja (Y1)		
Perny_1	.838**	.227

Perny_2	.916**	.22 7
Perny_3	.863**	.22 7
Perny_4	.657**	.22 7
Perny_5	.838**	.22 7
Perny_6	.916**	.22 7
Perny_7	.863**	.22 7
Perny_8	.657**	.22 7

Output SPSS Version 22.

Dari hasil *validity test* memperlihatkan bahwa nilai r-hitung setiap indikator dari variable *job specification*, *self-actualication needs* dan efektivitas kerja karyawan lebih besar dari r-tabel dan dinyatakan seluruh indikator kuesioner valid.

b) Reliability Test

Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan ketentuan nilai *Cronbach's alpha* < 0.60.

Table 2. Reliability test

Variabel	Hasil	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job Specification</i> (X ₁)	0,816	0,6	Reliable
Self-Actualication Needs (X ₂)	0,867	0,6	Reliable
Efektivitas Kerja Karyawan	0,932	0,6	Reliable

Output SPSS Version 22.

Dari perhitungan *Reliability Test* diatas diketahui *Alpha Cronbach's* lebih tinggi 0.6 maka dapat dinyatakan *instrumen* mempunyai *Reliability*.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Table 3. Normalitas Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,15494154
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.062
	Negative	-.058
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Output SPSS Version 22.

Dari perhitungan diatas Asymp. Sig. (2-tailed) nilai signifikansinya adalah 0.200, perhitungan ini lebih besar dari 0,05 bahwa bisa dinyatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Table 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Job Specification</i>	.198	5.061
Self-Actualication Needs	.198	5.061

Output SPSS Version 22.

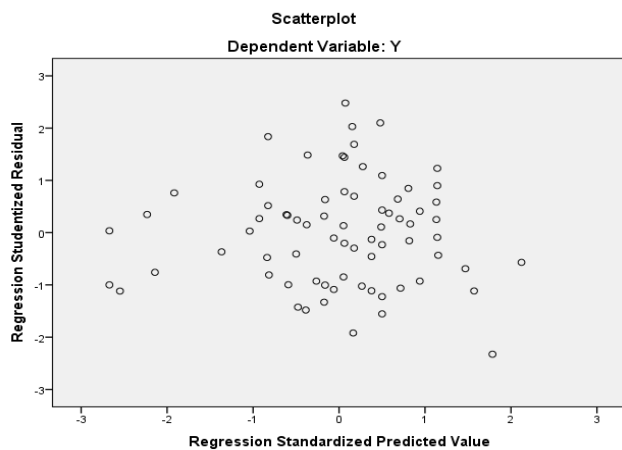
Dari hasil tabel perhitungan multikolonieritas diatas diketahui nilai angka tolerance sebesar .198 > 0.10 maupun perhitungan VIF sebesar 5.061 < 10 hal ini berarti tidak ada kesamaan antar variable bebas.

Table 5. Hasil Uji Autokorelasi

D-W
2.112

Output SPSS Version 22.

Dijelaskan nilai DW sebesar 2.112, yang mana nilai tercantum berada diantara 1.680(dU) < 2,320 (4-dU). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi.



Gambar.1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot diatas, yang mana didalam diagram tersebut penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu melainkan menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu.

3. Asumsi Regresi Linier Berganda

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *software* spss versi 22. Berikut merupakan dari perhitungannya :

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized coefficient		t	sig
	B	Std. error		
(Constant)	-.698	1,826	-.382	.703
Job Specification (X ₁)	.777	.161	4,825	.000
Self-Actualication Needs (X ₂)	.447	.115	3,877	.000

Output SPSS Version 22.

Dapat dijelaskan persamaan regresi ialah : $Y = -.698 + 0,777X_1 - 0,447X_2 + e$ pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka didapat beberapa poin, yaitu :

- Nilai konstanta (a) sebesar -.698 memperlihatkan bahwa konstanta sebesar -.698.
- Nilai koefisien *variable Job Specification* (X₁) sebesar 0.777. Artinya jika setiap kenaikan atau perubahan *Job Specification* akan meningkatkan kenaikan efektivitas kerja (Y) sebesar 0.777.
- Nilai koefisien *variable self-actualication needs* (X₂) sebesar 0.447. Artinya jika setiap kenaikan atau perubahan *self-actualication needs* akan meningkatkan kenaikan efektivitas kerja (Y) sebesar 0.447

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software* spss versi 22. Berikut merupakan dari perhitungan Uji-t.

Table 7. Uji-t

Model	B	t	Sig.
1	(Constant)	-.382	.703
	X ₁	4,825	.000
	X ₂	3,877	.000

Output SPSS Version 22

- Hipotesis pertama pada variabel “*Job Specification* (X₁) berpengaruh efektivitas kerja (Y) di PT. SMART”. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai t-hitung variabel sebesar 4.825 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.5. Maka H₀ di tolak dan H₁ diterima yang artinya variabel *job specification* berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja.
- Hipotesis kedua pada variabel “*self-actualication needs* (X₂) berpengaruh efektivitas kerja (Y) di PT. SMART”. Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai t-hitung variabel sebesar 3.877 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.5. Maka H₀ di tolak dan H₁ diterima yang artinya variabel *self-actualication needs*

berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja.

Pengujian ini peneliti dibantu dengan *Software* spss versi 22. Berikut merupakan dari perhitungan Uji-F.

Table 8. Uji-F

Model	F	Sig.
1 Regresi on Residual Total	181,769	.000 ^b

Output SPSS Version 22.

Pengujian terhadap hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “*Job specification* dan *Self-Actualication needs* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SMART di Mojokerto. Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai F-hitung sebesar 181,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sehingga diperoleh nilai $181,769 > ,227$ dan $0.000 < 0.05$ jadi bisa dinyatakan bahwa H3 diterima, yang artinya terbukti *Job specification* (X1), *Self-actualication needs* (X2), mempengaruhi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. SMART di Mojokerto.

PEMBAHASAN

1. *Job Specification* (X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan *Software* spss versi 22 diketahui nilai sig. Senilai $0,000 < 0,05$ lalu bisa diartikan *Job Specification* mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

2. *Self-actualication needs* (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan *Software* spss versi 22 diketahui nilai sig. Senilai $0,000 < 0,05$ lalu bisa diartikan *Self-actualication needs* mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

3. *Job Specification* (X1) dan *Self-actualication needs* (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan *Software* spss versi 22 diketahui nilai sig. Senilai $0,000 < 0,05$ lalu bisa diartikan *Job Specification* maupun *Self-actualication needs* mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

1. *Job specification* mempengaruhi terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto. Dilakukan dengan perhitungan uji-t, hasil-t hitung variabel *Job specification* (X1) sebesar 4,825 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, yang artinya bahwasannya *Job specification* terhadap Efektivitas kerja karyawan berpengaruh.
2. *Self-actualication needs* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto. Dilakukan menggunakan uji-t, hasil t-hitung variabel *Self-actualication needs* (X2) sebesar 3,877 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima, yang artinya bahwasannya *Self-actualication needs* terhadap efektivitas kerja karyawan berpengaruh.
3. *Job specification* serta *self-actualication needs* berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto. Dilakukan menggunakan uji-f, hasil f-hitung sebesar 181,769 dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, yang artinya bahwasannya *Job specification* dan *self-actualication needs* berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

IMPLIKASI

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh *Job specification* dan *self-actualication needs* terhadap efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.

1. Dalam variabel *Job specification* pemimpin sangat penting untuk menempatkan sesuai bidangnya. Pada dasarnya, sumber daya manusia pada perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana supaya dicapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan efektivitas, perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya

dengan memuaskan kebutuhan penghargaan mereka dan bergerak menuju aktualisasi diri bekerja menuju aktualisasi diri, dari pada benar-benar mencapainya, mungkin menjadi motivasi paling akhir untuk sebagian besar orang. Hal ini juga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang hasilnya sangat berpengaruh besar kepada hasil efektivitas kerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya adalah:

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara menitipkan, bukan langsung menemui pihak yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak bisa secara langsung mengontrol cara pengisian yang tepat dan tingkat kebenaran para responden.
2. Melibatkan subyek dengan jumlah terbatas, yakni 75 orang, sehingga belum dapat dikategorikan dalam skala besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Sa'dun. 2013. Instrumen Perangkat Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta. Selemba Empat.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. Manajemen. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT Indeks
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Susanto, Azhar. 2004. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggar Jaya