

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MUNA

Ridwan Nasrun¹, [Sabarudin Sonden](#)², [Selvi Diliyanti Rizki](#)³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Muhammadiyah Kendari
Email : ridwan_nasrum@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Muhammadiyah Kendari

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Muhammadiyah Kendari

Article Info

ABSTRAK

Article history:

Received : 09-12-2024

Revised : 10-25-2024

Accepted : 12-13-2024

Keywords:

Pendidikan; Pelatihan;

Job Description;

Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendidikan, pelatihan dan job description terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksploratori. Populasi pada penelitian keseluruhan pegawai pada lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. Dimana keseluruhan populasi pada penelitian ini dipilih sebagai sampel penelitian. Adapun metode analisis adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasilnya ditemukan bahwa : (1) pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education, training, and job description on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Muna Regency. This research is quantitative with an explanatory research design. The population in this study consists of all employees within the Department of Population and Civil Registration of Muna Regency, all of whom were selected as research samples. The analytical method used is multiple linear regression analysis processed with SPSS. The results show that (1) education has a positive but insignificant effect on employee performance; (2) training has a positive and significant effect on employee performance; and (3) job description has a positive and significant effect on employee performance.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Ridwa Nasrum

Faculty Economics and Business, University Muhammadiyah Kendari

Jln. KH. Ahmad Dahlan, No. 10 Kendari, Kode Pos : 93117

Email : ridwan_nasrum@gmail.comDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v14i1.817>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Armstrong & Taylor (2014) mengemukakan bahwa pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara efektif sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Hal ini, dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, pengelolaan secara efektif dapat melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi.

Disisi lain mengingat persaingan/kompetitor yang semakin banyak, sehingga perusahaan dituntut untuk mengolah MSDM secara maksimal. Perusahaan dalam pengelolaan MSDM, penting memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas Sumber daya manusia. Hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan dan komitmen karyawan. Menurut Gibson *et al* (2012), karyawan adalah sumber daya manusia organisasi dan kinerjanya merupakan indikator kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut A. A Anwar Prabu (2010) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang berikan kepadanya. Lebih lanjut diuraikan pula oleh Suardi, Rudi dan Jufri (2015) bahwa kinerja pegawai seharusnya mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang bersumber dari kinerja individu.

Diuraikan pula bahwa kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjadi pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Oleh karena itu, seorang pegawai harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Peningkatan kemampuan dan keterampilan tersebut dapat tercapai salah satunya adalah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan penting untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi apapun, pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses melalui mana perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi karyawan dapat dicapai dalam rangka meningkatkan kompatibilitas antara

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

karakteristik dan kemampuan karyawan dan persyaratan kerja. (Dora & Sabag, 2008).

Menurut Hasnizah (2009) pelatihan membantu orang untuk belajar bagaimana menjadi lebih efektif di tempat kerja dengan memodifikasi pengetahuan, keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif. Ini berarti bahwa pelatihan memiliki korelasi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hubungan antara konsep pelatihan dengan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Anam *et al* (2013); Diabi & Ajlouni (2015) bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Papahan *et al* (2014) menemukan bahwa, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain pelatihan, pendidikan adalah salah satu faktor yang dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana yang diuraikan oleh Stephen P & Timothy A (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan kapabilitas kerja karyawan yang pada akhirnya dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien.

Kesesuaian pendidikan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai telah mendapatkan pengetahuan dari proses pendidikan yang telah diperolehnya sehingga seorang pegawai tersebut memiliki daya tanggap dan kreativitas yang baik dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Blundel *et al* (1999) bahwa tingkat pendidikan akan bermanfaat bagi banyak organisasi, tingkat pendidikan merupakan suatu prasarat bagi organisasi dalam melakukan suatu perekrutan.

Selanjutnya Thomas & Fieldman (2009) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki hasil kerja yang melampaui tugas pokoknya, namun imbalan yang diperoleh harus sebanding dengan hasil kerja yang dicapai. Ini berarti bahwa pendidikan mempunyai keterkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan oleh Letmair & Nehls (2011) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Patrick (2008); (Setiawati *et al.*, 2023) menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mincer (1962); Becker (1962); Mayasari & Afdal (2024) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang lebih tinggi, keterampilan dan kompetensi yang diperoleh dalam pendidikan dapat digunakan di beberapa organisasi, sedangkan pelatihan khusus dapat memberikan kompetensi bagi organisasi tertentu. Ini berarti pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu, sikap dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Komara & Anisah (2013) mengemukakan bahwa selain adanya peran pelatihan dan pendidikan, deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Mustikawati & Kurniawan (2014); Pitaloka *et al* (2019); Dharma *et al* (2020); Kevin & Wasiman (2023) mengemukakan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Taufik (2014) menemukan bahwa deskripsi pekerjaan yang kurang efektif berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Uraian pekerjaan yang disiapkan dengan baik selalu efektif. Konflik pekerjaan, pekerjaan tumpang tindih, kurangnya kepercayaan oleh karyawan saat bekerja, tingkat produktivitas yang rendah dan hilangnya semangat kerja di antara karyawan yang menyebabkan kinerja yang buruk adalah sebagai akibat dari deskripsi pekerjaan yang tidak efektif. Akhirnya diamati bahwa ada cara yang berbeda dalam mendefinisikan pekerjaan, tertulis, lisan atau keduanya dan ini tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan sehingga akan mengurangi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada dilingkungan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna, dimana dalam pelaksanaan tugasnya, masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, kurang disiplin dalam perihal kehadiran dan waktu pulang, dan kurangnya kerjasama yang terjalin antar satu pegawai dan pegawai lainnya.

Kondisi serupa pada aspek pendidikan, dimana secara umum tingkat pendidikan pegawai sudah tergolong cukup tinggi yakni minimal Strata Sarjana (S1). Namun tingkat pendidikan tersebut, sering kali tidak berjalan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Seperti halnya kemampuan pegawai dalam memecahkan berbagai problem-problem yang dihadapi dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. Selain adanya permasalahan pada aspek pelatihan dan pendidikan, permasalahan lainnya juga terjadi pada *job description*. Dimana kurangnya kejelasan mengenai deskripsi tugas dan tanggungjawab dari pegawai, sering kali pegawai memiliki lebih dari 1 *job description*. Sehingga mengakibatkan adanya konflik pekerjaan yakni pada pekerjaan tumpang tindih.

Merujuk atas uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi keterkaitan antara pendidikan, pelatihan dan *job description*, terhadap kinerja pegawai. Ketertarikan penelitian ini selain didasarkan atas adanya permasalahan penelitian, juga didasarkan atas adanya inkonsistensi dari sejumlah temuan terdahulu terkait pengaruh pendidikan, pelatihan dan *job description* terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, kajian mengenai pendidikan, pelatihan dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada lingkup organisasi publik masih relatif terbatas untuk ditelaah oleh sejumlah peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pendidikan

Penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Simamora (2004) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Menurut Irianto (2001) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan kapasitasnya/pengetahuan yang dimilikinya, sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan dari organisasi di masa yang akan datang (Rachmawati, 2008). Pendidikan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kinerja pegawai. Kesesuaian pendidikan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai telah mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dari proses pendidikan yang telah diperolehnya sehingga seorang pegawai tersebut memiliki daya tanggan dan kreativitas yang baik dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dan Judge (2006) mengemukakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan dan disiplin, sehingga dengan kemampuan yang semakin tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sebaliknya jika pendidikan yang dimiliki rendah, maka dapat dikatakan bahwa tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri rendah sehingga berdampak pula pada rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Menurut Wardono (2012) bahwa salah satu instrument dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan dan pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya tersampaikan. Seperti halnya tujuan akan peningkatan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Diuraikan pula oleh Edi dan Siswidiyanto dan Sukanto (2010) bahwa pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pelatihan

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Guna memperbaiki kualitas pemikiran para tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi, baik publik maupun usaha bisnis maka diperlukan adanya pelatihan (*training*) dan pengembangan pegawai. Pelatihan adalah sama dengan pengembangan pegawai yaitu proses peningkatan keterampilan kerja teknis maupun keterampilan manajerial yang berorientasi secara teori dan praktek dalam pekerjaan, selanjutnya yang bersangkutan setelah mengikuti pelatihan, maka meningkat pula motivasi kerjanya karena mampu melaksanakan pekerjaan (Armstrong, 1998). Pelatihan sangatlah diperlukan oleh pegawai atau organisasi dikarenakan pelatihan sangat berguna dan bermfaat besar dalam menunjang pekerjaan maupun tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Ronald (2000) yang menyatakan bahwa, pelatihan merupakan investasi langsung maupun tidak langsung dari organisasi sebagai pengirim peserta dan sangat bermanfaat bagi peserta itu sendiri maupun unit kerjanya (organisasi).

Adanya pegawai yang terlatih tersebut, maka organisasi memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang berkualitas untuk diimplementasikan dalam lingkungan kerjanya sehingga dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja pribadinya maupun kinerja organisasi kearah yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan pula adanya dukungan lingkungan internal organisasi dan budaya kerja yang dapat memberikan motivasi pegawai yang terlatih agar dapat menyalurkan keterampilannya dilingkungan kerjanya sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat memberi pembelajaran pada rekan sekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Hal ini telah dibuktikan oleh Edi, Siswidiyanto dan Sukantor (2010) dan Suardi, Anto dan Suharsil (2014) bahwa, *training* (pelatihan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut dikemukakan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku, sehingga tingkat kerjanya meningkat. Menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan pula oleh Irianto (2001) bahwa nilai-nilai seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan skill, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. *Job Description*

Menurut Hasibuan (2010), deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan.

Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan terlaksana dengan buruk.

Deskripsi pekerjaan tersebut bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa Yana (2020). Penulisan dari deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi.

Mondy (2005) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Hasibuan (2010) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing.

H3: *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian menggunakan *explanatory research*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada 55 orang pegawai. Pada penelitian ini keseluruhan variabel

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

penelitian diukur menggunakan skala likert (1-5). Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator/Item	Referensi
Pendidikan	1. Kemampuan dalam berhitung	Kadim dan Arfan (2011)
	2. Kemampuan dalam mengingat	
	3. Kemampuan menangkap hubungan-hubungan percakapan	
	4. Kemampuan dalam penglihatan	
	5. Kemampuan dalam menarik kesimpulan dari data yang ada	
	6. Kemampuan dalam mengamati Kemampuan dalam memecahkan berbagai problem	
Pelatihan	1. Manfaat hasil pelatihan	Hardjanto (2012)
	2. Tambahan pengetahuan dan keterampilan	
	3. Penyebaran hasil pelatihan	
	4. Penerapan hasil pelatihan	
<i>Job Description</i>	1. <i>Job identification</i>	Armstrong (2018)
	2. <i>Responsibility and duties</i>	
	3. <i>Standars of performance</i>	
	4. <i>Working conditions</i>	
Kinerja Pegawai	1. Kuantitas	Simamora (2004)
	2. Kualitas	
	3. Waktu	
	4. Biaya	

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh karaktersitik responden penelitian yakni sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	47.27
	Perempuan	29	52.72
Usia	25-35 Tahun	7	12.72
	36-45 Tahun	26	47.27
	> 45 Tahun	22	40.00
Masa	< 5 Tahun	12	21.81

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Kerja	6 – 10 Tahun	21	38.18
	> 10 Tahun	22	40.00

Sumber : Hasil Olahan, 2025

Sebagaimana yang terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (52,72%) dengan rentan usia berkisar antara 36–45 tahun sebanyak 26 orang (47,27%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 22 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan dengan usia produktif dan pengalaman kerja yang relatif panjang dalam organisasi.

4.3 Hasil Penelitian

1. Uji Kelayakan Model

Hasil analisis atas uji kelayakan model secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 2. ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.163	3	16.054		
	Residual	6.019	51	.118	136.034	.000 ^b
	Total	54.182	54			

Sumber : Hasil Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F sebesar 136.034 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan model dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansi hubungan antarvariabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda (pada $\alpha = 0,05$)

	Model	Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	0.088	0.235	0.373	0.711
	Pendidikan	0.198	0.195	1.016	0.314
	Pelatihan	0.340	0.114	2.990	0.004
	<i>Job Description</i>	0.865	0.174	4.976	0.000

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berdasarkan tabel 3, maka pengujian dari masing-masing hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Ditemukan nilai koefisien terkait pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.198 dan nilai t signifikan sebesar $0.314 > \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai atau dalam kata lain hipotesis (H1) yang diajukan pada penelitian adalah Ditolak.
- b. Ditemukan nilai koefisien terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.340 dan nilai t signifikan sebesar $0.004 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dalam kata lain hipotesis (H2) yang diajukan pada penelitian adalah Diterima.
- c. Ditemukan nilai koefisien terkait pengaruh *job description* adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.865 dan nilai t signifikan sebesar $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dalam kata lain hipotesis (H3) yang diajukan pada penelitian adalah Diterima.

3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan pula nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, untuk lebih jelasnya dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.882	.34354

Pada tabel 4 menunjukkan besaran nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.943 atau sebesar 94.3 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan, pelatihan dan *job description* memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna. Hal ini dapat terlihat dari besaran nilai korelasi > 0.50 .

Dari hasil estimasi pada table 4 ditemukan pula nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,889 atau sekitar 88.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang diterangkan atau dijelaskan oleh variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan *job description* (X_3) yaitu sebesar 88.9%, sedangkan 11.1% variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel lain, yang belum masuk dalam model.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa peningkatan pendidikan dari pegawai tidak berimplikasi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna.

Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai memberikan implikasi praktis bahwa kemampuan intelektual pegawai yang mencakup kemampuan untuk memperhitungkan segala risiko; kemampuan daya ingat; kemampuan dalam menangkap hubungan-hubungan percakapan baik dengan pegawai lain maupun dengan pimpinan; kemampuan untuk memiliki penglihatan yang tajam dan jeli atas kondisi dan situasi yang ada; kemampuan menarik kesimpulan dari informasi dan data yang ada; kemampuan mengamati situasi dan lingkungan sekitar dengan seksama; dan kemampuan dalam memecahkan berbagai permasalahan yang ada tidak berimplikasi terhadap peningkatan capaian hasil kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan *Human Capital Theory* (Becker, 1993) yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam modal manusia yang seharusnya meningkatkan produktivitas kerja. Namun, teori ini juga menggarisbawahi bahwa efek pendidikan terhadap kinerja akan bergantung pada sejauh mana pengetahuan yang diperoleh dapat diaplikasikan dalam konteks pekerjaan yang dijalani. Dalam praktik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, tingginya jenjang pendidikan pegawai tidak serta-merta diikuti dengan peningkatan kinerja karena banyak tugas bersifat administratif, rutin, dan prosedural, yang lebih menekankan pada keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta kepatuhan terhadap regulasi dibanding pada kapasitas intelektual semata.

Selain itu, Robbins & Judge (2019) dalam teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor, termasuk motivasi, pengalaman, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Artinya, pendidikan hanya salah satu faktor di antara banyak variabel yang menentukan kinerja. Jika faktor lain seperti motivasi kerja, kesempatan pengembangan diri, atau sistem penghargaan tidak optimal, maka pendidikan yang lebih tinggi tidak akan memberikan dampak signifikan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Suryani (2018) menemukan bahwa tingkat pendidikan pegawai tidak selalu berhubungan signifikan dengan kinerja, karena banyak pegawai yang memiliki pendidikan tinggi tetapi ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Demikian pula, hasil penelitian Wibowo (2020) menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh pelatihan dan pengalaman kerja daripada tingkat pendidikan formal. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa pendidikan tinggi tanpa dukungan relevansi pekerjaan dan sistem manajemen kinerja yang baik, tidak secara otomatis meningkatkan output kerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang ditinjau dari pelatihan yang diperoleh bermanfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya; adanya tambahan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai setelah mengikuti pelatihan; hasil pelatihan yang telah diperoleh pegawai dapat disebarluaskan kepada pegawai lainnya; dan hasil pelatihan yang diperoleh dapat diimplementasi dalam pemenuhan tugas berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna.

Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi pelatihan yang dilakukan maka semakin baik capaian hasil kerja dari pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna.

Secara praktis, pelatihan berperan sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar lebih sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan lingkungan kerja. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pembaruan informasi, metode kerja yang lebih efektif, serta pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur pelayanan publik. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi teknis pegawai, tetapi juga membentuk sikap profesional dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Amstrong (1998) bahwa guna memperbaiki kualitas pemikiran para tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi, baik publik maupun usaha bisnis maka diperlukan adanya pelatihan (training) dan pengembangan pegawai. Pelatihan adalah sama dengan pengembangan pegawai yaitu proses peningkatan keterampilan kerja teknis maupun keterampilan manajerial yang berorientasi secara teori dan praktek dalam pekerjaan, selanjutnya yang bersangkutan setelah mengikuti pelatihan, maka meningkat pula motivasi kerjanya karena mampu melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan sangatlah diperlukan oleh pegawai atau organisasi dikarenakan pelatihan sangat berguna dan bermfaat besar dalam menunjang pekerjaan maupun tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Ronald (2000:348) yang menyatakan bahwa, pelatihan merupakan investasi langsung maupun tidak langsung dari organisasi sebagai pengirim peserta dan sangat bermanfaat bagi peserta itu sendiri maupun unit kerjanya (organisasi).

Adanya pegawai yang terlatih tersebut, maka organisasi memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang berkualitas untuk diimplementasikan dalam lingkungan kerjanya sehingga dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja pribadinya maupun kinerja organisasi kearah yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan pula adanya dukungan lingkungan internal organisasi dan budaya kerja yang dapat memberikan motivasi pegawai yang terlatih agar dapat menyalurkan keterampilannya dilingkungan kerjanya sehingga pengetahuan dan keterampilan yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

dimiliki dapat memberi pembelajaran pada rekan sekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Hal ini telah dibuktikan oleh Edi, Siswidiyanto dan Sukantor (2010) dan Suardi, Anto dan Suharsil (2014) bahwa, *training* (pelatihan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut dikemukakan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku, sehingga tingkat kerjanya meningkat.

Menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan pula oleh Irianto (2001) bahwa nilai-nilai seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan skill, *knowledge* dan ability yang secara signifikan akan memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Hal serupa dikemukakan pula oleh Anwar (2011) bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumberdaya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika hal ini merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas pegawai pada khususnya.

3. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna ditemukan bahwa *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna. Adanya pengaruh positif signifikan ini mengindikasikan bahwa uraian pekerjaan yang mencakup *job identification, responsibility and duties* dan *standars of performance and working conditions* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muna berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil temuan ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan terlaksana dengan buruk.

Deskripsi pekerjaan tersebut bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa (Yana., 2020). Penulisan dari deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi.

Mondy (2005) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan.

Nduta (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa uraian tugas yang tidak jelas tersebut menyebabkan kinerja pegawai yang buruk di komisi sehingga komisi tidak bergantung pada uraian tugas untuk menilai kinerja pegawai; melainkan mereka mengandalkan hasil dari tugas yang diberikan kepada seorang pegawai. Jika seorang pegawai tidak mendapatkan tugas selama setahun penuh. Sulit untuk menilai kinerjanya. Temuan lainnya adalah uraian tugas tidak diperbarui meskipun ada perubahan yang terjadi pada posisi atau struktur organisasi. Artinya, penting untuk memperbarui uraian tugas ketika ada perubahan posisi atau struktur organisasi.

Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa hasil temuan lainnya yakni Adella Chandrawati (2021) yang mengemukakan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif signifikan tersebut mengindikasikan bahwa *job description* mendukung pegawai untuk bisa mengikuti segala perkembangan yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Diuraikan pula oleh Mustikawati & Kurniawan (2014); Anggia G C et al (2019); yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *job description* terhadap kinerja kerja pegawai. Dimana dengan adanya uraian mengenai kejelasan jabatan, tugas dan tanggungjawab dari seorang karyawan dapat menjadikan karyawan untuk bisa lebih efektif dalam bekerja dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara maksimal.

Khoirur et al (2016), uraian pekerjaan yang disiapkan dengan baik selalu efektif dan akhirnya konflik pekerjaan, pekerjaan tumpang tindih, kurangnya kepercayaan oleh pegawai saat bekerja, tingkat produktivitas yang rendah dan hilangnya semangat kerja di antara pegawai yang menyebabkan kinerja yang buruk adalah sebagai akibat dari

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

deskripsi pekerjaan yang tidak efektif. Akhirnya diamati bahwa ada cara yang berbeda dalam mendefinisikan pekerjaan, tertulis, lisan atau keduanya dan ini tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan sehingga akan mengurangi tingkat kinerja pegawai

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan dan *job description* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna, sedangkan pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja lebih efektif dicapai melalui pengembangan keterampilan kerja yang berkelanjutan serta kejelasan tugas, tanggung jawab, standar kinerja, dan kondisi kerja yang dimiliki pegawai dibandingkan melalui tingkat pendidikan formal semata. Oleh karena itu, organisasi perlu memfokuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia pada penyelenggaraan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan penyusunan *job description* yang jelas guna mendukung efektivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah daerah dengan cakupan variabel yang terbatas pada pendidikan, pelatihan, dan *job description*. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem reward and punishment agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Adella Chandrawati, P. (2021). Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 117–127. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.35>
- Anggia G C, R. Ri., Victor P, K. L., & Irvan, T. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2959–2968. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24042>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management. In *Progress in Human Geography* (Vol. 13, Issue 1). Ashford Colour Press Ltd. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Asmara, H. K., & Titin, D. A. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca. (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.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Kevin, & Wasiman. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam. *ECo-Buss*, 6(12), 533–542.
- Khoirur, R., Heru, S. W., & Aziz, F. (2016). The Effect of Job Description, Work Training and Work Stress on Employee Performance Impact on Work Satisfaction. In *University of Tanzania Repository*. https://doi.org/10.4044/joma1889.56.5_640
- Mayasari, R., & Afdal, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) Di Kota Makassar. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.24903/sjp.v5i1.1840>
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi, Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(1), 154–180.
- Nduta, M. A. (2017). Effect of Job Description on Employee Performance At the Ministry of Water and Irrigation. In *University of Nairobi*.
- 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 Journal*, 1(2), 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Setiawati, R., Agustinus, N., & Nurhanifah, N. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Jatiningor National Golf. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (Jrmi)*, 5(3), 1–7. <https://jurnal.pascabangkit.ac.id/index.php/jrmi>
- Stephen P, R., & Timothy A, J. (2019). *Organizational behavior*.
- Taufik, H. R. (2014). Assessing Impact of Job Description on Employee's Performance : a Case Study of Zanzibar Electricity Corporation. *A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Human Resource Management of Open University of Tanzania*, 118.
- Yana, D. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand ION Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123–139.