

## **PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA INSPEKTORAT KOTA BUKITTINGGI**

**Aprileny<sup>1</sup>, Anne Putri<sup>2</sup>, Aries Tanno<sup>3</sup>**

Email: [anne\\_kop10@yahoo.com](mailto:anne_kop10@yahoo.com) (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi<sup>1,2)</sup>  
Universitas Andalas, Padang, Indonesia<sup>3)</sup>

### **Info Artikel**

Diserahkan Feb 2021  
Diterima Mei 2021  
Diterbitkan Juni 2021

#### **Kata Kunci:**

Beban Kerja, Disiplin  
Kerja Kinerja Karyawan

#### **Keywords:**

*Workload, Work  
Discipline Employee  
Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari *job description*, kompetensi, dan kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi adalah seluruh pegawai ASN Inspektorat Kota Bukittinggi sebanyak 37 orang. Penelitian ini menggunakan *total sampling* atau sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan *software* Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya 1) *Job description* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, mengakibatkan kinerjanya semakin baik. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to see the effect of job description, competence, and compensation on the performance of the State Civil Apparatus at the Bukittinggi City Inspectorate. This type of research is descriptive quantitative with population, all employees of the ASN Inspectorate of Bukittinggi city as many as 37 people. This study uses total sampling or census, which means that all members of the population are sampled. Data analysis using Smart-PLS software. The results showed that 1) Job description had a positive and insignificant effect on the performance of the State Civil Apparatus Inspectorate of Bukittinggi city. 2) Competence has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus Inspectorate of Bukittinggi city. This means that the higher the competence of the employee, the better the performance will be. 3) Compensation has a positive and insignificant effect on the performance of the State Civil Apparatus Inspectorate of Bukittinggi.*

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: [jurnal.mob@gmail.com](mailto:jurnal.mob@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan berupa kinerja yang baik. Setiap organisasi selalu mengharapkan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi perusahaan maupun Instansi Pemerintah. Meskipun telah didukung dengan sarana prasarana yang baik dan

sumber keuangan yang memadai, akan tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal, kegiatan suatu organisasi perusahaan maupun Instansi Pemerintah tidak akan mencapai tujuannya (Kusmana, 2017; Pranaja & Astuti, 2019). Hal ini menunjukkan Sumber Daya Manusia memegang peranan dalam berbagai seluk beluk kehidupan manusia.

Senada disampaikan oleh Amri et. al. (2021) yang menyatakan pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pemimpin. Karyawan merupakan faktor yang penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Menurut Pranaja dan Astuti (2019), karyawan merupakan asset berharga bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*".

Hal ini juga sejalan menurut Nuryanti (2020) yang menyatakan Karyawan terbaik dan berkualitas merupakan aset perusahaan yang akan membuat perusahaan berkembang dengan pesat. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang berkualitas diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pada kenyataannya masih banyak organisasi perusahaan maupun Instansi Pemerintah yang belum bisa menciptakan produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan.

Organisasi perusahaan maupun Instansi Pemerintah yang baik ialah yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi atau instansi secara berkesinambungan (Oktafien & Yuniarsih, 2017; Amri & Ramdan, 2020). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Amri, 2021).

*Job Description* adalah salah satu hal pokok yang menjadi keberhasilan sebuah organisasi, jika tidak menetapkan *job description* yang jelas bagi pegawainya, maka akan terjadi tumpang tindih pekerjaan yang sama ataupun pekerjaan yang diberikan tidak akan dilakukan oleh orang yang tepat, sehingga membuat organisasi cukup lemah dalam menjalankan pencapaian target sebuah organisasi (Tarigan & Sari, 2019; Wello et al., 2019). Karena target sebuah perusahaan akan tercapai dengan baik jika perusahaan memiliki penggambaran dari pola kerja yang jelas.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Yulandri & Onsardi, 2020). Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana dinyatakan oleh Armstrong dan Baron (1998:298) dalam Manik dan Syafrina (2018) bahwa Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Selain *job description* dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, kompensasi finansial adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai pemberian kompensasi finansial kepada para pegawai perlu diperhatikan (Nursam, 2017). Pemberian kompensasi yang layak secara adil bagi pegawai, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Mondiani (2012) bahwa “Pemberian serta keputusan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi pegawai, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi pegawai.”

Merujuk pada faktor-faktor kinerja yang telah penulis bahas diatas, maka penulis telah melakukan observasi secara mendalam pada tanggal 25 Mei 2021 mengenai kinerja pegawai ASN Inspektorat Kota Bukittinggi. Hasil sementara menunjukkan ternyata masih terdapat masalah dalam pembagian beban kerja, yaitu adanya pegawai yang diberikan beban kerja yang melebihi beban kerja yang seharusnya sesuai dengan posisi pegawai tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia pada pegawai ASN Inspektorat Kota Bukittinggi dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik. Masih ada pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, serta masih ada yang masuk tidak tepat waktu. Selain itu, juga masih kurangnya ASN Inspektorat Kota Bukittinggi diikutsertakan dalam pendidikan non-formal, sehingga peningkatan kompetensi pegawai terkendala. Kompensasi yang diterima belum proporsional yang menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal yang menyebabkan Inspektorat Kota Bukittinggi masih belum mencapai target maksimal dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Melihat fenomena tersebut, peneliti berkeinginan untuk melihat apakah betul ada pengaruh dari *job description*, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah khususnya pada Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Devita dkk, 2021). Defenisi lain mengungkapkan *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Kusuma et. al., 2021). Hal senada disampaikan oleh Regen et. al (2020); Mar’ati (2015); David (2016) yang menyimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja. Menurut Sondang (2015), sasaran dan tujuan evaluasi kerja dikelompokkan menjadi tiga, yang meliputi administratif, informatif, dan motivasi. Selain itu, Marhana (2013), memandang bahwa dalam melakukan evaluasi kerja yang perlu diperhatikan adalah kualitas kerjanya seperti apa, kuantitas kerjanya, waktu kerja, dan sikap kerja samanya. Inilah yang menjadi pokok utama evaluasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sangat banyak, salah satunya ada *job description*, kompensasi, dan kompetensi (Amri et al., 2021). *Job description* merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan (Sondang, 2015). Sedangkan menurut Pramanda (2016), deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Menurut Ardana dan Mujiati (2012), deskripsi pekerjaan tersebut memberikan beberapa manfaat, antara lain: menghindari kebingungan dalam melaksanakan tugas, tumpeng tindih tanggung jawab, memudahkan prosedur rekrutrn,

seleksi, pelatihan, dan berbagai aktivitas SDM, membantu pegawai mencapai karir, promosi, dan yang terpenting adalah memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (David, 2016). Sedangkan Ayse (2021), menyatakan Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, motivasi, isu emosional. Kemampuan intelektual, dan budaya organisasi (Sekti, 2015; Asrul et al., 2014; Susilowati et al., 2017).

Kompensasi ialah salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi ( Sekti, 2015). Pendapat lain menyatakan, kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Sondang, 2015). Jenis dari kompetensi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bisa dibedakan menjadi 2, yaitu kompensasi finansial (gaji, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi, program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya Sakit, dan cuti) dan kompensasi non finansial (pemenuhan harga diri, aktualisasi, supervisi kompetensi, dan kondisi kerja yang mendukung) (Ayse, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam artikel ini, maka penulis akan membahas tentang Pengaruh *Job Description*, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis apakah job description, kompetensi, dan kompensasi memang mempengaruhi kinerja karyawan terkhusus di Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang melihat pengaruh dua variabel atau lebih dan digambarkan menggunakan bahasa yang mudah dipahami (Ramdani et al., 2021; Pitriyani, 2015). Lokasi penelitian diambil pada Inspektorat Kota Bukittinggi yang beralamat di Inspektorat Kota Bukittinggi Jl. By Pass Gulai Bancah KM 1. Populasi penelitian adalah seluruh ASN Inspektorat Kota Bukittinggi sebanyak 37 Orang. Penelitian ini menggunakan total sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Data dan sumber data adalah primet dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Variabel independen dalam penelitian ini ada 3 yaitu *Job description* (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3). Sementara untuk variabel dependen adalah Kinerja.

Definisi dan Indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dijelaskan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Varibel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Job Description (X1)</b>	Uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan organisasi secara luas	a. Apa yang dilakukan b. Tanggung Jawab c. Pendidikan d. Kondisi e. Waktu  Sumber: Gunawan et al., (2020)
<b>Kompetensi (X2)</b>	Suatu karekteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi	a. Konsisten b. Kemampuan Menyelesaikan tugas c. Sikap d. Lingkup Pekerjaan e. Membimbing  Sumber: Hartati et al., (2019)
<b>Kompensasi (X3)</b>	Penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang maupun berupa penghargaan lainnya yang membuat orang tersebut merasa puas atas hasil kerja yang sudah dicapainya.	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan  Sumber: Fernanda & Sagoro, (2016)
<b>Kinerja (Y)</b>	Suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.	a. Komitmen b. Disiplin c. Kerjasama d. Kuantitas e. Kualitas  Sumber: Amri et al., (2021)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, rentang usia, pendidikan, dan latar belakang pendidikan responden berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan. Secara lebih rinci distribusi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Data Demografi Penelitian**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	13	35,1 %
	Perempuan	24	64,9 %
2	Usia		
	20 tahun – 30 tahun	9	24,3 %
	31 tahun – 40 tahun	15	40,5 %
	41 tahun – 50 tahun	10	27 %
	51 tahun – 60 tahun	3	8,1 %
3	Pendidikan		
	SMA	6	16,2%
	D3	2	5,4%
	S-1	16	43,2 %
	S-2	13	35,1 %
4	Latar Belakang Pendidikan		
	Administrasi Negara	1	2,7%
	Akuntansi	11	29,7%
	Ilmu Pemerintahan	1	2,7%
	IPA	6	16,2%
	Manajemen	10	27%
	Teknik Arsitektur	1	2,7%
	Teknik Elektronika	6	16,2%
	Teknik Sipil	1	2,7%
	Total	37	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, subjek yang terlibat dalam penelitian ini sangat bervariasi jika dilihat dari data demografi yang ada. Seperti pada jenis kelamin, subjek didominasi oleh perempuan sebesar 64,9% lebih banyak dibandingkan laki-laki yang hanya 35,1%. Untuk pendidikan, sebanyak 35,1% adalah mereka yang sudah S2 dan sisanya adalah mereka yang SMA, D3 dan S1. Berdasarkan latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan Akuntansi sebesar 29,7%, disusul oleh lulusan Manajemen sebesar 27% dan IPA, Teknik Elektronika masing-masing 16,23%.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh statistik deskriptif variabel penelitian dengan melihat Tingkat Capaian Responden tiap variabel sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian berdasarkan TCR**

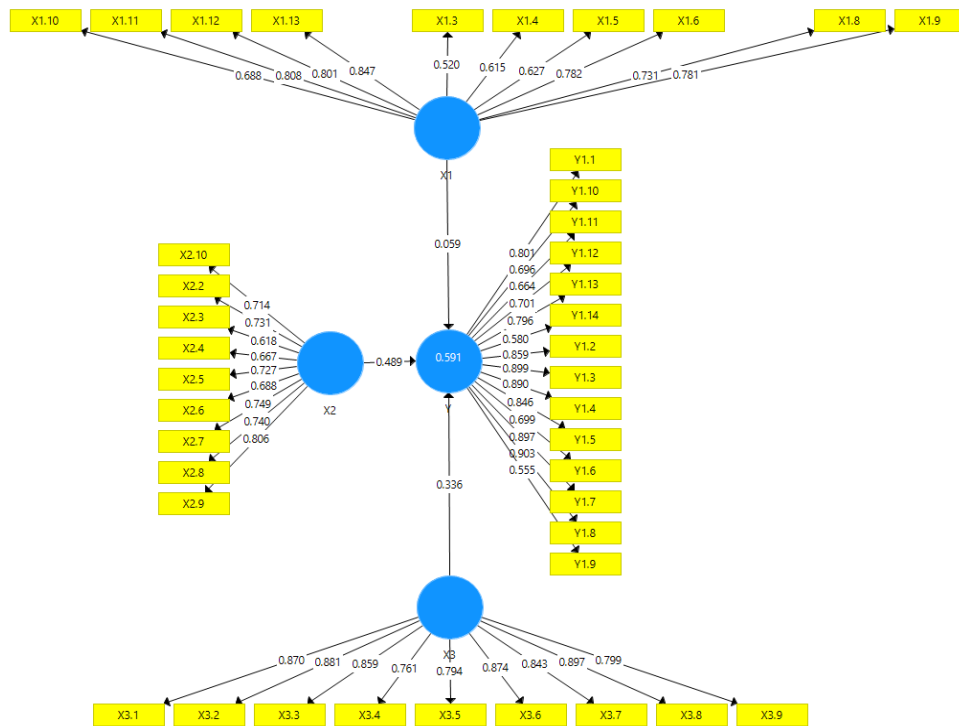
No	Variabel	Mean	TCR	Kategori
1	Job Description (X1)	3.82	76.3	Cukup Baik
2	Kompetensi (X2)	3.93	78.54	Cukup Baik
3	Kompensasi (X3)	2.82	56.22	Kurang Baik
4	Kinerja (Y)	3.96	79.1	Cukup Baik

Sumber: data diolah (2021)

### Uji Instrument Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 37 Pegawai ASN di Kantor Inspektorat Kota Bukittinggi.

## Skema Model Partial Least Square (PLS)



Gambar 2. Outer Weights

### Evaluasi Outer Model

Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### Discriminant Validity

Nilai AVE dari variabel *Job Discription* > 0,5 atau sebesar 0,528, untuk nilai variabel Kompetensi > 0,5 atau sebesar 0,515, untuk nilai variabel Kompensasi > 0,5 atau sebesar 0,711, dan untuk variabel Kinerja > 0,5 atau sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang bagus.

#### Convergent Validity

Hasil penelitian tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya < 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan layak atau *valid* untuk digunakan analisis yang lebih lanjut.

#### Composite Reliability

Nilai *Composite Reliability* dari variabel *Job Discription* > 0,7 yaitu sebesar 0,917, Kompetensi > 0,7 yaitu sebesar 0,905, Kompensasi > 0,7 yaitu sebesar 0,957, dan Kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,955. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya > 0,7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

#### Cronbach Alpha

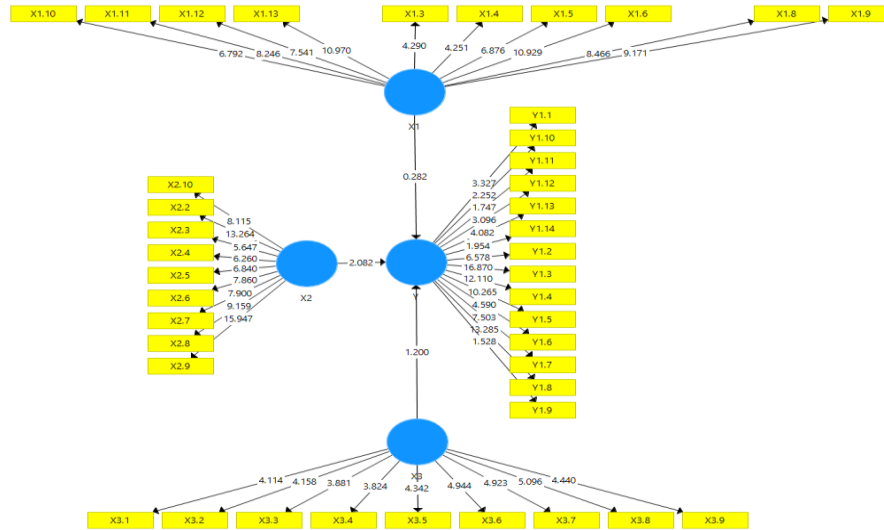
Hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel *Job Discription* > 0,7 yaitu sebesar 0,898, Kompetensi > 0,7 yaitu sebesar 0,882, Kompensasi > 0,7 yaitu sebesar 0,949, dan Kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,949. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji *multicolinierity* dengan hasil nilai *inner* dari variabel-variabel dalam penelitian ini dari masing-masing variabel menunjukkan nilai *inner* VIF < 3-5 maka model dalam penelitian ini tidak melanggar uji asumsi multikolinearitas.

### Evaluasi Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.



Gambar 3. Inner Model

### Uji Path Coefficient

Tabel 4  
Uji Path Coefficient

Path Coefficients	Original Sample	t hitung (Th)	t-tabel (Tt)	Hasil	P Values	Keterangan
X1 → Y	0,059	0,282	2,035	Th < Tt	0,778	Positif Tidak Signifikan
X2 → Y	0,489	2,082	2,035	Th > Tt	0,038	Positif Signifikan
X3 → Y	0,336	1,200	2,035	Th < Tt	0,231	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah (2021)

### Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

diketahui bahwa besar pengaruh R<sup>2</sup> sebesar 0,591 atau 59,1% yang artinya variabel kinerja di pengaruhi oleh variasi nilai variabel *Job Discription*, Kompetensi dan Kompensasi sebesar 0,591 atau 59,1%. Sedangkan sisanya yaitu (100-59,1) sebesar 40,9 variabel Kinerja Karyawan Pegawai ASN di Kantor Inspektorat Kota Bukittinggi dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar yang penulis gunakan dalam penelitian ini.



## Uji Hipotesis

**Tabel 5**  
**Nilai Inner Weights**

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>t Statistics(Ts)</i>	<i>t-tabel (Tt)</i>	<b>Hasil</b>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
X1→Y	0,059	0,056	0,208	0,282	2,035	Th<Tt	0,778	Positif Tidak Signifikan
X2→ Y	0,489	0,525	0,235	2,082	2,035	Th>Tt	0,038	Positif Signifikan
X3→ Y	0,336	0,310	0,280	1,200	2,035	Th<Tt	0,231	Positif Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari Tabel 5 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dilakukan:

1. Uji pengaruh variabel yang pertama adalah variabel *Job Discription* (X1), setelah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  dari pengaruh *job discription* terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari t tabel (2,035) yaitu sebesar 0.282 dan  $P Values > 0.05$  sebesar 0,778. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari *Job discription* (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah tidak signifikan.
2. Uji pengaruh variabel yang kedua adalah variabel Kompetensi (X2), setelah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  dari pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (2,035) yaitu sebesar 2.082 dan  $P Values < 0.05$  sebesar 0,038. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.
3. Uji pengaruh variabel yang ketiga adalah variabel Kompensasi (X3), setelah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  dari pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari t tabel (2,035) yaitu sebesar 1,200 dan  $P Values > 0.05$  sebesar 0,231. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai adalah tidak signifikan.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian pengaruh *job description* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disana. Hal ini disebabkan oleh pernyataan tertulis yang menguraikan wewenang, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, belum tentu mempengaruhi kinerja proses dengan sub dimensi responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, keadaptasian, kelangsungan hidup, keterbukaan/transparansi, dan empati. Sehingga kedepannya diperlukan gambaran penjasalan akan pekerjaan yang mudah dipahami dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan di Inspektorat Kota Bukittinggi. Hal ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dharma et al., (2020) yang menyatakan *job description* belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disana. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al (2019) dan Wanget al. (2009) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarma & Murniasih (2016) bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif pada setiap jabatan, karyawan harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Kompetensi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disana. Hasil hipotesis ini ditolak bisa dikaitkan dengan pernyataan dari Amri et al. (2021) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Namun yang terjadi di Inspektorat Kota Bukittinggi bukanlah kondisi ideal seperti yang dijelaskan oleh Amri et. al (2021), tentu hal ini ada yang salah dalam tubuh perusahaan dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Negara Inspektorat Kota Bukittinggi.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) *Job description* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, akan mengakibatkan kinerjanya semakin baik. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil

### **Daftar Pustaka**

- [1] Amri, A. (2021). Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange. *Proceeding:The 1st International Conference on Regional Economic and Development*, 7.
- [2] Amri, A. (2021). Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange. *Proceeding:The 1st International Conference on Regional Economic and Development*, 7.
- [3] Amri, A. (2021). Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange. *Proceeding:The 1st International Conference on Regional Economic and Development*, 7.

- [4] Amri, A., Rahmadhi, & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (Case study: PT. PLN (Persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88–99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>.
- [5] Amri, A., & Ramdani, Z. (2020). Pengaruh nilai tukar, kebijakan deviden dan struktur modal terhadap return saham pada perusahaan yang terdaftar di jakarta islamic index. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(1), 17–36. <https://doi.org/10.34010/JIKA.V10I1.3556>.
- [6] Ardana.I Wayan, Ni Wayan Mujiati, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- [7] Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- [8] Asrul, Ananda, R., & Rosinta. (2014). Evaluasi Pembajalaran. In *Ciptapustaka Media*.
- [9] David Sudasri. (2016). *Pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran*. 42(1), 1–10.
- [10] Devita, W., Susrikawati, Syamsurizal, Maburur, F., & Putri, A. (2021). The Effect of Recruitment, Training and Compensation on the Performance of Village Assistants in Pesisir Selatan District. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 245-254.
- [11] Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>
- [12] Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- [13] Gunawan, Y. M., Wibowo, A. P., Manajemen, J., Ekonomi, F., Tangerang, U. M., Kemerdekaan, P., No, I. B., Rw, R. T., & Tangerang, K. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1177, 1–11.
- [14] Hartati, Y., Sri Langgeng Ratnasari, & Susanti, E. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Concept and Communication*, 9(23), 294–306.
- [15] Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., & Putri, A. (2021). The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance in the Communication and Informatics Department of Agam Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(1), 274-280.
- [16] Kusmana, S. (2017). Pengembangan Literasi Dalam Kurikulum Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, Dan Kesusastraan Indonesia*, 1(1), 151–164. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/8610>
- [17] Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>.
- [18] Marhana. (2013). Analisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan peternakan di kabupaten kutai timur. *Jurnal administrasi reform*, 1(1), 117–130.
- [19] Mar'ati, F. S. D. (2015). Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening (studi pada karyawan unit spinning pt apac inti corpora). 3(6), 114–135.

- [20] Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . PIn ( Persero ) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume, 1*(1), 46–54.
- [21] Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2*(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- [22] Nuryanti. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 9*(3).
- [23] Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2017). Effect Of Quality Of Work Life, Organization Communication, Work Satisfaction And Work Discipline To Employee Performance (Study In PNSD In Bandung City Government). *Jurnal Wacana Kinerja, 20*(2). <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/71/40>.
- [24] Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian persero cabang rantauprapat. *Jebma: jurnal ekonomi bisnis manajemen akuntansi, universitas labuhanbatu, 1*(1), 56–63.
- [25] Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016). Pengaruh kemudahan dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pusat universitas brawijaya). *Jurnal administrasi bisnis, 39*(2), 117–126.
- [26] Pranaja, A., & Astuti, Y. (2019). lembar kegiatan literasi saintifik untuk pembelajaran jarak jauh topik penyakit coronavirus 2019 (COVID-19). *Jurnal Ilmu Pendidikan, 1*(3), 294–302. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>.
- [27] Ramdani, Z., Amri, A., Warsihna, J., Ratna Garnasih, T., & Juarsa, E. (2021). Perilaku manajemen keuangan karyawan selama pandemi COVID-19: sebuah studi awal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 8*(1), 170–179.
- [28] Regen, R., Johannes, Edward, & Yacob, S. (2020). Employee development model and an assessment on the perspectives of work behavior, motivation, and performance: Experience from the Government of Kerinci Regency and the city of Sungai Penuh, Jambi Province, Indonesia. *International Journal Of Research In Business And Social Science, 9*(2), 59-69.
- [29] Sekti, A., & Bodroastuti, T. (2015). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja ( studi pada guru smk palapa semarang ). *Jurnal kajian akuntansi dan bisnis, 1*(1), 1–19.
- [30] Sondang P, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [31] Septarina, M. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah simpang patal Palembang*.
- [32] Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal, 5*(1), 24–35.
- [33] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- [34] Susilowati, Sajidan, & Ramli, M. (2017). Analisis keterampilan berpikir kritis siswa madrasah aliyah negeri di Kabupaten Magetan. *Seminar Nasional Pendidikan Sains 2017 Dengan Tema "Strategi Pengembangan Pembelajaran Dan Penelitian Sains Untuk Mengasah Keterampilan Abad 21 (Creativity and Innovation, Critical Thinking and Problem Solving, Communication, Collaboration/4C)"*, 21(2000), 223–231.
- [35] Tarigan, C. feby, & Sari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovano Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen, 8*(1), 70–78.

- [36] Warsihna, J., & Ramdani, Z. (2020). Signifikansi kahoot!: Interaksi manusia dan mesin dalam proses pembelajaran. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2), 154.
- [37] Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.
- [38] Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>