

**Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada  
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Tirta Jeneberang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan**

**<sup>1</sup> Muh. Nur R, <sup>2</sup> Ambo Uleng, <sup>3</sup> Muhammad Yusuf, <sup>4</sup> Kahar, <sup>5</sup> Yayu Rakkang**

<sup>1,3</sup> Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>2,4</sup> Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>5</sup> Universitas Indonesia Timur, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>1</sup> muhnur@unismuh.ac.id

<sup>2</sup> ambouleng@usy.ac.id

<sup>3</sup> muhammadyusuf@unismuh.ac.id

<sup>4</sup> kahar@usy.ac.id

<sup>5</sup> ayuyayu093@gmail.com

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of job descriptions on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. The type of research used is associative, that is, research is carried out to see the influence between variables with the aim of testing hypotheses. The sampling technique used the Slovin formula with a sample size of 74 people. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique used to answer the hypothesis is simple linear regression and t test which were processed using SPSS 24 software. The results of the research show that there is a significant positive influence of Job Descriptions on Employee Performance. This is proven by the statistical results of the t test for the Employee Performance variable with a significant value of  $0.000 < \text{the significance level}$ , namely  $(0.000 < 0.05)$ , from the calculated t value of  $12.256 > 1.993$  t table. It can be concluded that the Job Description variable has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Associative Research; Job Description; Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel dengan tujuan pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear sederhana dan uji t yang diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \text{dari taraf signifikan}$  yaitu  $(0,000 < 0,05)$ , dari nilai t hitung sebesar  $12,256 > 1,993$  t tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Penelitian Asosiatif; Deskripsi Pekerjaan; Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Salah satu penempatan yang paling mendasar dalam mengoptimalkan pegawai adalah bagaimana pegawai bisa mengerti tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan

apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Deskripsi Pekerjaan yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Adapun manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan (Nurhayati, 2016).

Deskripsi pekerjaan adalah mengenai tugas yang harus dilakukan. Semakin jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Apabila deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan tujuannya tidak dapat dicapai dengan efektif.

Dalam pandangan lain, kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Kinerja juga tidak hanya menjelaskan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide baru. Akhir dari proses pengembangan perilaku kerja adalah meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Organisasi pada umumnya menggunakan banyak pendekatan dalam Deskripsi Pekerjaan baik berhubungan dengan jenjang karier memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi pegawai. Hal tersebut memberikan dampak positif seperti mendorong semangat kerja dan menumbuhkan daya inovatif pegawai dan ini berbeda-beda pada masing-masing organisasi. Tetapi yang harus dipahami bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan dapat mengelompokkan pegawai dengan pekerjaannya, agar pekerjaan tidak saling bertabrakan dan dapat memenuhi target tepat pada waktunya. Dalam pra observasi masih ditemukan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga menimbulkan dampak seperti keluhan pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Peneliti menarik hipotesis dari penelitian ini, yaitu: Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang, Sungguminasa, Kabupaten Gowa pada tahun 2023.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni angket questioner dan dokumentasi, Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Selanjutnya analisis data menggunakan analisis variabel, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis (Uji T).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Kriteria Pembobotan Interval Variabel**

Interval	Deskripsi Pekerjaan	Kinerja Pegawai
4,2-5	Sangat baik	Sangat baik
3,4- 4,19	Baik	Baik
2,6- 3,39	Cukup	Cukup
1,8- 2,59	Kurang baik	Kurang baik
0-1,79	Tidak baik	Tidak baik

### Analisis Variabel Deskripsi Pekerjaan

Berikut ini hasil interpretasi responden terkait variabel Deskripsi Pekerjaan.

**Tabel 2. Analisis Variabel Deskripsi Pekerjaan**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Total	Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	2	2.70	16	21.62	46	62.16	10	14	0	0	232	3.13
X2	31	41.89	41	55.41	2	2.70	0	0	0	0	356	4.81
X3	2	2.70	23	31.08	43	58.11	6	8.11	0	0	243	3.28
X4	34	45.95	40	54.05	0	0	0	0	0	0	330	4.45
X5	2	2.70	12	16.22	54	72.97	6	8.11	0	0	232	3.13
X6	0	0	14	18.92	56	75.68	4	5.41	0	0	232	3.13
X7	3	4.05	19	25.68	42	56.76	10	13.51	0	0	237	3.20
X8	0	0	24	32.43	46	62.16	4	5.41	0	0	242	3.27
X9	0	0	18	24.32	48	64.86	8	10.81	0	0	232	3.13
X10	4	5.41	37	0.5	33	44.59	0	0	0	0	267	3.6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24.

Berdasarkan tabel 2 di atas, bahwa tanggapan responden dengan 10 pernyataan mempunyai nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator X2 yaitu 4,81, selanjutnya indikator-indikator terendah berada pada pernyataan X1, X5, X6, dan X9 dengan nilai rata-rata 3,13. jadi berdasarkan tabel interval variabel, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X) dengan skor rata-rata 3,51 masuk ke dalam kategori baik.

### Analisis variabel Kinerja pegawai

Berikut ini hasil interpretasi responden terkait variabel Kinerja.

**Tabel 3. Analisis Variabel Kinerja**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Total	Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	41	55.41	2	2.70	25	33.78	6	8	0	0	300	4.05
Y2	3	4.05	30	40.54	39	52.70	2	2.70	0	0	256	3.45
Y3	4	5.41	49	66.22	21	28.38	0	0	0	0	230	3.10
Y4	26	35.14	43	58.11	5	6.76	0	0	0	0	317	4.28
Y5	4	5.41	34	45.95	34	45.95	2	2.70	0	0	262	3.54
Y6	4	5.41	32	43.24	36	48.65	2	2.70	0	0	260	3.51
Y7	3	4.05	31	41.89	38	51.35	2	2.70	0	0	257	3.47
Y8	24	32.43	34	45.95	13	17.57	3	4.05	0	0	301	4.06

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa bahwa tanggapan responden dengan 10 pernyataan mempunyai nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator Y4 yaitu 4,28, selanjutnya indikator-indikator terendah berada pada pernyataan Y3 dengan nilai rata-rata 3.10. jadi berdasarkan tabel interval variabel, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) dengan skor rata-rata 3,68 masuk ke dalam kategori baik.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas Deskripsi Pekerjaan (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja dengan cara menguji kemaknaan dari koefien regresinya

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.640	1.970		2.355	.021
	Job Description	.730	.060	.822	12.256	.000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24.

Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 4,640 nilai tersebut memberi gambaran bahwa jika nilai konstanta dinaikkan satu satuan, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,730. Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel independen deskripsi pekerjaan sebesar 0,730 hal ini diindikasikan bahwa peningkatan satu-satuan deskripsi pekerjaan agar berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,640 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Uji signifikan variabel Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja, diperoleh hasil nilai  $p$ value = 0,000 lebih kecil dari nilai standar 0,05 sedang nilai t hitung = 12.256 dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variabel Kinerja dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  dari taraf signifikan yaitu  $(0,000 < 0,05)$ , dari nilai t hitung sebesar  $12,256 > 1,993$  t tabel. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa adalah agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek pengawasan kinerja pegawai yang telah ada saat ini. Selain itu perlu meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik mengenai tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan PDAM, karena adanya tanggung jawab yang baik dan ketaatan dalam melakukan pekerjaan, maka semua pekerjaan dapat diselesaikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
 Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*  
 Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-24.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.