

Pengaruh *Job Description* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin

Isnawati Minanti Ningsih¹, Nurhikmah²

^{1,2} STIMI Banjarmasin

Email: isnawati28.imn@gmail.com

Abstract

This study is motivated by the observation that some employees lack an understanding of their tasks due to inadequate knowledge of their job descriptions and improper placement that does not align With their interests and competencies. The objective Of this research is to identify and evaluate the influence of job descriptions and competencies on employee performance at the Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, both partially and simultaneously. Using questionnaires as the primary data source, the study employs a quantitative approach. The sample comprises the entire population, totaling 96 employees of the Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Data analysis was conducted using descriptive statistics, instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis with SPSS version 23. The results of the study indicate that job descriptions and competencies significantly influence employee performance, both partially and simultaneously, at the Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. The novelty of this research lies in the specific analysis of the influence of job description and competency on employee performance at the Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, which has been rarely discussed in the context of port management.

Keywords: human resource management, employee Performance, Competence, Job Description

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi karena terdapat pegawai yang kurang memahami pekerjaannya dikarenakan kurang memahami akan *job description*-nya serta penempatan yang tidak sesuai dengan minat dan kompetensi pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin secara parsial dan simultan. Dengan kuesioner sebagai data primer, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini seluruh populasi yaitu seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin sebanyak 96 orang. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji instrument uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* dan kompetensi berpengaruh secara parsial juga simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada analisis spesifik pengaruh *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, yang masih minim dibahas dalam konteks kepelabuhanan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai, kompetensi, *job description*

©2026 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam perusahaan karena merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Perusahaan harus menggerakkan dan mengawasi karyawan agar dapat mengoptimalkan kemampuan mereka dalam meningkatkan pelayanan publik melalui program peningkatan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam era globalisasi, persaingan skill dan pengetahuan di antara pekerja semakin meningkat. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja masing-masing individu di dalamnya.

Menurut Mangkunegara (2021:67), Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan, dengan demikian, adalah prestasi dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, membutuhkan struktur

organisasi yang dijalankan Oleh individu-individu yang aktif berperan dalam mencapai tujuan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup *Job Description* dan Kompetensi Kerja.

Job description atau uraian pekerjaan, adalah dokumen atau catatan yang menjelaskan tentang suatu rincian pada suatu jabatan dalam organisasi atau perusahaan (Pramansyah dan Husna, 2021). Ini juga merupakan catatan sistematis mengenai kewajiban atau tugas yang harus dipenuhi Oleh seorang karyawan berdasarkan posisinya (Irmayani, 2021). *Job description* menjadi panduan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif.

Job Description pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin masih terdapat pegawai yang belum memahami *job description* sehingga kurang rasa akan tanggungjawab atas pekerjaan yang diemban, tentunya apabila hal tersebut terjadi maka akan menghambat efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai, selain dengan *job description* adalah dengan kompetensi kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk memahami kompetensi yang harus dimiliki pegawai tersebut. Pegawai yang kompeten akan mampu memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Kompetensi meliputi kemampuan teknis dan nonteknis, serta keterampilan pribadi dan interpersonal, dan menjadi aspek yang dipertimbangkan perusahaan saat merekrut. Pegawai dengan kompetensi tinggi biasanya memiliki pengalaman kerja yang cukup, pendidikan yang relevan, serta keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin masih terdapat ketidaksesuaian dikarenakan terjadinya penempatan yang tidak sesuai dengan minat yang dimiliki. Hal ini dikarenakan adanya rotasi pegawai dalam jangka waktu tertentu dan apabila dianggap perlu oleh atasan bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Walaupun tujuan rotasi adalah untuk menghindari kejenuhan pegawai apabila merasa di suatu bidang terlalu lama dan untuk meningkatkan pengetahuan tentang tugas-tugas di bidang lain, namun jika pegawai dipindahkan ke bidang atau bagian yang tidak diminatinya tentu akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Tujuan dengan adanya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM, merupakan ilmu sekaligus seni yang mengatur hubungan serta tugas tenaga kerja agar perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuannya (Priambudi, 2019).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Noe (Kasmir 2019:06) mengungkapkan bahwa MSDM adalah proses yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan melalui kebijakan dan prosedur di lingkungan kerja.

Job Description

Job description adalah kategorisasi pekerjaan, posisi, dan tanggung jawab yang dipegang oleh seseorang. *Job description* merupakan hasil dari analisis pekerjaan dan menjelaskan berbagai tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan, dan kondisi kerja. *Job description* mencakup panduan yang disusun oleh organisasi untuk membantu karyawan menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran atau posisi yang mereka emban.

Uraian ini, sering disebut sebagai uraian jabatan atau deskripsi pekerjaan, merupakan dokumen penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memuat informasi terkait suatu jabatan atau posisi tertentu (Pramansyah dan Husna, 2021).

Kompetensi

Istilah '*Competence*' dan '*competent*' dalam bahasa Indonesia merujuk pada kompetensi, kecakapan, atau keberdayaan yang menggambarkan kemampuan seseorang yang sesuai dengan persyaratan. Dalam kamus bahasa Inggris, '*competence*' berarti kesesuaian, kecukupan, atau ketepatan.

Di lingkungan kerja, kompetensi mengacu pada kesesuaian individu untuk suatu posisi. Akan tetapi, kompetensi dapat berarti dua hal yang berbeda dalam konteks pekerjaan, tergantung pada kerangka kerja organisasi.

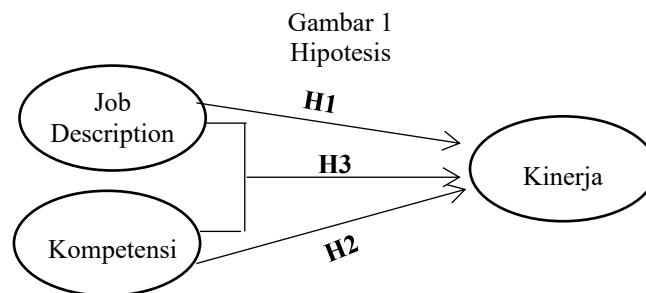
Kompetensi memberikan penjelasan tentang keterampilan umum yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas. Orang yang kompeten memiliki beberapa kualitas bawaan yang membuat mereka menonjol dalam persaingan.

Kinerja

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menjadi indikator keefektifan organisasi tersebut dan sebagai barometer keberhasilan manajer dalam mengawasi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Kinerja karyawan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah output berupa hasil dan perilaku kerja yang diperoleh selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Di Sisi lain, Hasibuan (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang dipengaruhi Oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki saat melaksanakan tugas. Kinerja pegawai mencerminkan hasil akhir dari suatu aktivitas dalam organisasi, yang dapat terlihat dari jumlah atau kualitas output yang dihasilkan (Fauzi dan Hidayat, 2020; Sutrisno, 2018). Untuk mencapai tujuan, baik organisasi pemerintah maupun swasta memerlukan struktur organisasi yang didukung oleh sekelompok individu yang berperan aktif dalam mencapai target organisasi (Darmadi, 2018). Keberhasilan tujuan organisasi bergantung pada upaya para individu di dalamnya (Busro, 2018).

Hipotesis



Sumber: Telaah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada gambar 1, maka diketahui hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut :

H1: *Job Description* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.

H2: Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.

H3: *Job Description* dan Kompetensi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada pendekatan deduktif-induktif, yang dimulai dari kerangka teori, pendapat ahli, atau wawasan peneliti dari pengalamannya, kemudian diolah menjadi masalah-masalah untuk mendapatkan pembenaran (verifikasi) atau penolakan berdasarkan data empiris dari lapangan.

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Berdasarkan data kepegawaian Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, yaitu berjumlah 96 orang.

Berdasarkan pedoman Arikunto (2019), jika populasi kurang dari 100 orang, maka sampel akan diambil secara keseluruhan. Namun, apabila populasi lebih dari 100 orang, maka hanya 10-15% atau 20-25% yang dapat dijadikan sampel. Dengan populasi yang tidak lebih dari 100 orang, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi, yakni 96 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan pendekatan Simple Random Sampling, di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket atau kuesioner tertutup, yang memungkinkan responden memilih jawaban yang telah disediakan peneliti, yaitu dalam bentuk jawaban "ya" atau "tidak". Pengukuran setiap item variabel menggunakan Skala Likert 4 poin (nilai 1 hingga 4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Untuk menentukan validitas suatu pernyataan pada kueisoner, dilakukan uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pernyataan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil, maka pernyataan dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} yakni sebesar 0,200.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item (N)	Cronbach's Alpha	Hasil
Job Description (X1)	25	0.959	Reliabel
Kompetensi (X2)	20	0.967	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	20	0.975	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS 23, 2024

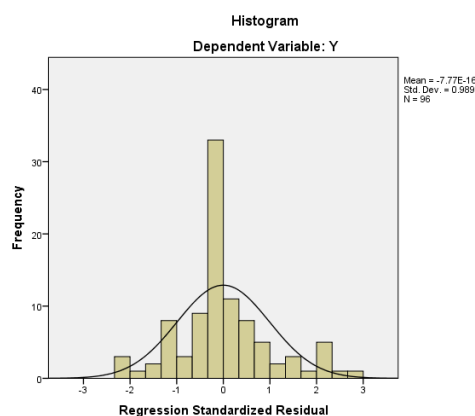
Pada tabel 1, terlihat bahwa uji reliabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel > 0.60 sehingga instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

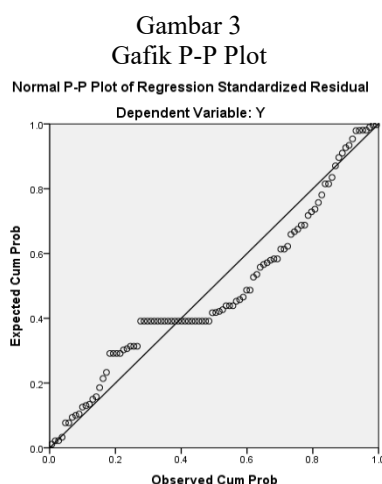
Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dalam penelitian pada suatu variable berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan tiga metode, yaitu grafik histogram, grafik P-P Plot, dan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang akan diuji menggunakan SPSS 23. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 2
Grafik Histogram



Sumber: Data output SPSS 23, 2024

Berdasarkan dengan gambar 1, grafik histogram tidak condong ke kanan atau tidak contong ke kiri dan membentuk lonceng (*bell shaped*) sehingga grafik histogram dinyatakan normal.



Sumber: Hasil *output SPSS 23*, 2024

Berdasarkan dengan gambar 3 penyebaran data menunjukkan bahwa titik-titik tersebar mengikuti arah garis diagonal dan tidak jauh dari garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2
Hasil uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.44312857
Most Extreme Differences	Absolute		.129
	Positive		.129
	Negative		-.119
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.074 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.067
		Upper Bound	.080

Sumber: Data *output SPSS 23*, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2, diperoleh nilai signifikan *Monte Carlo (2-tailed)* sebesar $0.074 > 0.05$ sehingga nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.766	3.565		1.337	.185		
X1	.423	.085	.479	4.972	.000	.203	4.925
X2	.423	.090	.455	4.725	.000	.203	4.925

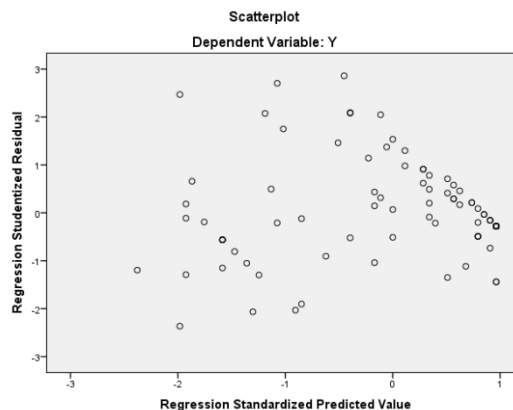
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *output SPSS 23*, 2024

Berdasarkan dengan tabel 3, nilai *tolerance* kedua variabel yaitu $0.203 > 0.10$ dan nilai VIF $4.925 < 10.00$ maka dinyatakan bahwa model regresi normal dan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan dengan gambar 4, tidak ada pola yang beraturan, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
 Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.821	3.480

Sumber: Hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai R^2 (*R square*) sebesar 0.825 atau sebesar 82.5%. Sehingga diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *Job Description* (X1) dan kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 82.5% sedangkan 17.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 5
 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5307.252	2	2653.626	219.125	.000 ^b
Residual	1126.238	93	12.110		
Total	6433.490	95			

Sumber: Hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan dengan tabel 5, dapat diketahui nilai Sig. < 0.05 sehingga H_0 di tolak dan model regresi layak untuk digunakan. Sehingga dapat diartikan bahwa *Job Description* (X1) dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji T (Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.766	3.565			1.337	.185
X1	.423	.085	.479		4.972	.000
X2	.423	.090	.455		4.725	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *output SPSS 23, 2024*

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan nilai Sig. < 0,05, sehingga H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang kuat. Ini berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin

Job description atau yang biasa disebut dengan deskripsi pekerjaan merupakan uraian atau rangkaian tugas dan tanggung jawab yang diemban Oleh pegawai. *Job description* dirancang Oleh perusahaan yang memuat ketentuan dalam mengimplementasikan kewajiban pegawai berdasarkan dengan posisi kerja. Menurut Irmayani (2021), tujuan penyusunan *job description* atau uraian jabatan adalah untuk mencegah terjadinya perbedaan pemahaman dalam menjalankan tugas. menentukan batasan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan posisi atau jabatan, serta menghindari kemungkinan terjadinya duplikasi pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14, diketahui bahwa variabel *job description* mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel *job description* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Salim Kalidi, dkk. (2022), Muhammad Fadly S Hi Rauf (2018), Ayuningtyas Dwi Hapsari, dkk (2022), Larsen Barasa, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus objek kajian yang meneliti pengaruh *job description* dalam konteks Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar pada individu yang secara langsung berkaitan dengan kriteria keberhasilan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.. Kompetensi juga mencerminkan sejauh mana seorang pegawai cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya. Ini mencakup tingkat pengetahuan, kemampuan, serta karakter yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi merupakan atribut yang melekat pada setiap individu, memberikan gambaran tentang standar atau kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14, diketahui bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai sig. $0.000 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, variabel kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabelkinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aprileni, dkk (2021), Alfiatuzzahro dan Wahyu Eko Pujianto (2023), Salim Kalidi, dkk (2022), Muhammad Fadly S Hi Rauf (2018), Ayuningtyas Yuli Hapsari dan Ahmad Romdhoni (2022), Larsen Barasa, dkk (2020), Garima Vijh, *et.al* (2022) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maupun terhadap kualitas kerja, emotional intelligence (EI), dan motivasi karyawan. Namun, kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek kajian yang berfokus pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan regulasi berbeda dibandingkan dengan sektor lain yang telah dikaji dalam penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh *Job Description* Dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena menentukan efektivitas organisasi atau instansi tersebut. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana seorang manajer berhasil dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan baik, sedangkan kinerja yang tidak efektif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai Oleh individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sementara itu, menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai Oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan usaha dan kesempatan yang tersedia.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji F yang tercantum dalam tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, kesimpulan yang didapat bahwa pengaruh yang signifikan dan simultan antara *job description* (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0.825, yang berarti bahwa kontribusi *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 82.5%. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 17.596. Oleh karena itu, H3 dinyatakan diterima.

Penelitian ini juga relevan dengan hasil dari beberapa penelitian oleh Salim Kalidi, dkk (2022) dan Larsen Barasa, dkk (2020) yang mendapatkan hasil bahwa *job description* dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu di sektor kepelabuhanan, khususnya di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor industri dan pemerintahan umum, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana *job description* dan kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam sektor maritim. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepelabuhanan, terutama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner berupa *Gform* kepada sebanyak 96 orang pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, maka berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job description* didefinisikan sebagai dokumen yang berfungsi sebagai panduan bagi karyawan, yang menguraikan tanggung jawab dari posisi yang telah ditugaskan kepada pegawai. *Job description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil uji analisis yang telah dilakukan. Artinya, apabila pegawai memahami *job description* dengan baik serta bekerja sesuai dengan *job description*-nya, maka kinerja pegawai nya akan meningkat dan membaik dikarenakan pegawai bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.
2. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kompetensi terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin berkompeten seorang pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai tersebut, namun sebaliknya apabila pegawai yang memiliki kompetensi pada suatu bidang tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya maka akan menghambat kinerja pegawai yang akan berdampak terhadap tujuan instansi.
3. Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi para pemimpin organisasi karena berfungsi sebagai pengukur efektivitas pegawai serta dalam mengawasi unit kerja di bawah arahan mereka. Terdapat banyak cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi diantaranya dengan memperhatikan *job description* dan kompetensi pegawai. Pada penelitian ini didapatkan hasil penelitian yaitu tingginya tingkat pengaruh secara signifikan dan simultan antara *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ini dapat diartikan bahwa apabila instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai maka harus memperhatikan minat serta penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi. Selain itu, pemahaman pegawai akan tugas dan tanggung jawab nya juga dapat dilakukan dengan cara memperjelas *job description* yang akan dijadikan pedoman dalam bekerja.

Saran

1. Untuk Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin

Berdasarkan dengan observasi yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami *job description*nya sehingga mengakibatkan pegawai tersebut lalai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Serta masih terdapat penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai sehingga menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Pada penelitian ini terlihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job description* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan agar bagian kepegawaian dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya serta dapat memperjelas *job description* agar tidak terdapat pegawai yang tidak mengerti akan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan serta visi dan misi instansi dapat tercapai dengan baik apabila kedua hal tersebut lebih diperhatikan lagi. Semoga penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan terkait *job description* dan kompetensi pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti lain diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi serta dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi jembatan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jimmu, IV*(September), 11.
- Alfiatuzzahro, A., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Pengaruh Job Discription Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Melalui Emotional Intelligence Cv.Green Lestari Indah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 70–81.
- Aprileny, Putri, A., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Job Description, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(2), 182–194.
- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto. (2019). *Metodelogi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. In Rineka Cipta.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200.
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70.
- Bank, D. (2023). The Effect of Job Description on Employee's Performance (Case Study of Dahabshiil Bank in Hargeisa, Somaliland). *Current Trends in Business Management*, 1(1), 27–31.
- Barasa, L., Kusumaningrum, S., & Miranda, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Job Deskripsi (Tugas Pokok dan Fungsi) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arghaniaga Pancatunggal. *Prosiding Seminar Pelayaran Dan Teknologi Terapan*, 2(1), 106–114.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cham, S., Algashami, A., McAlaney, J., Stefanidis, A., Phalp, K., & Ali, R. (2019). Goal setting for persuasive information systems: Five reference checklists. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 11433 LNCS, 237–253.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi."* Dee Publish.
- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hapsari, A., & Romdhoni, A. (2022). The Competence and Job Description At Cicendo Eye Hospital Bandung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6, 114.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ikhtiyari, F. A. (2023). *Judul pengaruh job description (deskripsi kerja) terhadap kinerja karyawan pada pt poso energy*.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dee Publish.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(3), 384–

- 390.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 282–293.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Ningrum Widya, P., & Porman Lumban, G. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 23–44.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di PERUM PERUMNAS.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- Paramansyah, H. A., SE, M. M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsyith Pustaka.
- Permatasari, L. D., & DS, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 35–43.
- Priambudi, B. (2020). *Hubungan Antar Manusia, Kepuasan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pusat Survei Geologi Badan Geologi Bandung*. Univesitas Komputer Indonesia.
- Rauf, M. F. S. H. (2018). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Tjhindatama Mulia)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Vijh, G., Sharma, R., & Agrawal, S. (2022). Effect of competency on employee performance and the mediating role of commitment: An empirical investigation in the IT Industry. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(7), 1573–1587.
- Wibowo. (2019). *Manajemen : Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Wood, R. E., Whelan, J., Sojo, V., & Wong, M. (2013). Goals, goal orientations, strategies, and performance. In *New Developments in Goal Setting and Task Performance*.
- Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 3(1), 35–41.