

PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

Siti Nurul Komariah^{1*}, Syaiko Rosyidi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

komariahsitinurul7@gmail.com^{1*}, syaiko.r22@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang wajib dimiliki setiap instansi untuk keberhasilan tercapainya tujuan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah bagaimana dampak *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja, serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rembang. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pemilihan sampel menerapkan metode sampel jenuh di mana sebanyak 41 pegawai BKD Kabupaten Rembang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data yang digunakan yakni data primer yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang diberikan. Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Hasil penelitian penelitian ini mengindikasikan variabel *job description* dan budaya organisasi memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja terbukti menunjukkan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Job Description*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor that every institution must possess to successfully achieve its goals. This research aims to examine the impact of job descriptions, organizational culture, work motivation, and work experience on employee performance at the Regional Civil Service Agency (BKD) of Rembang Regency. A quantitative approach was employed in this study. The sample was selected using a saturated sampling method, involving all 41 employees of BKD Rembang Regency as research subjects. The data used consisted of primary data obtained from respondents' answers through the questionnaires distributed. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with SPSS 25 data processing application. The results indicate that job description and organizational culture have a positive but insignificant influence on employee performance, while work motivation and work experience show a positive and significant influence on employee performance.

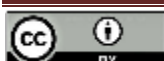
Keywords: *Job Description, Organizational Culture, Work Motivation, Work Experience, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Haryanto et al., (2022) pegawai atau sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai faktor penting yang mana wajib dimiliki dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai menjadi faktor utama yang tidak terpisahkan dari keberadaan organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Organisasi merupakan sekumpulan individu (minimal dua orang) yang secara resmi bergabung dalam sebuah kerja sama guna mencapai sasaran yang telah disepakati bersama. Dalam era globalisasi, baik perusahaan maupun

instansi pemerintah meningkatkan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan agar organisasi mampu mencapai tujuannya secara optimal.

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan pencapaian hasil beserta perilaku kerja dalam penyelesaian tanggung jawab dan tugas yang diserahkan dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting bagi kesuksesan instansi. Seorang pegawai diharapkan dapat menggunakan kemampuan dengan maksimal untuk mencapai hasil yang ditetapkan instansi. Apabila seluruh pegawai tidak menunjukkan kinerja terbaiknya, maka



pencapaian sasaran suatu instansi akan menjadi lebih sulit. Kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor, yaitu *job description*. Menurut Gaol (2019) *job description* didefinisikan sebagai sebuah dokumen tertulis yang memuat penjelasan mengenai kewajiban, kondisi kerja, dan berbagai aspek lainnya yang berkaitan dengan suatu posisi tertentu. *Job description* ini berfungsi membantu memberikan pemahaman tentang batas tanggung jawab serta wewenang dari setiap jabatan, karena di dalam uraian jabatan telah diterangkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing yang menduduki jabatan tersebut. Dengan adanya *job description*, maka akan mempermudah pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya karena tugas serta tanggung jawabnya sudah jelas. Studi Haryanto et al., (2022) menemukan hasil bahwa *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Gunawan & Wibowo (2021) menemukan hasil bahwa *job description* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada konteks hal yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satu aspek lainnya, yakni budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, anggapan, serta aturan yang sudah lama diterapkan serta disetujui oleh para anggota organisasi sebagai acuan bertindak serta menyelesaikan berbagai persoalan organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai dalam instansi pemerintah harus memiliki nilai, aturan, dan perilaku yang terkandung dalam budaya organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan. Penelitian Naimah & Nurhidayati (2023) mengungkapkan hasil budaya organisasi memberikan dampak yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan riset Putri & Tahwin (2023) yang mengungkapkan hasil budaya organisasi berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aspek lain yang juga memiliki peran menentukan tingkat kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja. Menurut Uno (2017) motivasi kerja dipandang sebagai dorongan yang membuat

pekerjaan yang dijalankan pegawai secara optimal dan tugas-tugas diselesaikan dengan usaha terbaik. Motivasi kerja menggerakkan pegawai agar lebih bersemangat, lebih fokus, serta lebih kreatif dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat. Penelitian Andika & Rosyidi (2025) menemukan hasil motivasi kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan riset Aolia & Nurhidayati (2024) yang menemukan hasil motivasi berdampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

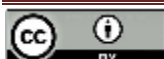
Selain *job description*, budaya organisasi, serta motivasi kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Menurut Handoko (2020) pengalaman kerja diartikan sebagai penguasaan wawasan serta keterampilan seorang pegawai dapat dinilai dari durasi kerja, serta tingkat keahlian yang dipunyai pegawai. Ketika semakin panjang pengalaman yang dimiliki seorang pegawai, semakin bertambah pula pengetahuan serta kemampuan yang diperolehnya. Oleh sebab itu, banyaknya pengalaman yang didapat pegawai menjadikan pegawai memiliki pemahaman yang lebih sehingga dapat bekerja dengan lebih efisien. Penelitian Hasibuan (2023) menemukan hasil pengalaman kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Dasururi et al., (2022) menemukan hasil pengalaman kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rembang berperan sebagai pelaksana fungsi pendukung dalam urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Fungsi BKD memegang peranan krusial dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat daerah, terutama dalam merumuskan kebijakan teknis, mengembangkan kualitas pegawai, meningkatkan kesejahteraan, serta menegakkan aturan disiplin kerja. Penilaian yang objektif terhadap kinerja serta perilaku kerja dijadikan salah satu sasaran utama BKD Kabupaten Rembang. Untuk mencapai hal tersebut, BKD Kabupaten Rembang harus terus mendorong peningkatan kinerja pegawai agar pelayanan kepada masyarakat berjalan optimal dan evaluasi kinerja pegawai dilakukan melalui penilaian sasaran kinerja pegawai.

Tabel 1

Hasil Rekap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Predikat Kinerja				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang



1.	2022	42	2,4%	97,6%	-	-	-
2.	2023	43	-	100%	-	-	-
3.	2024	45	8,9%	91,1%	-	-	-

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, evaluasi kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang Tahun 2022-2024. Diketahui nilai predikat kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang pada Tahun 2022 adalah sebesar 97,6% dalam kategori baik dan kategori sangat baik sebesar 2,4%. Sedangkan, nilai predikat kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang pada Tahun 2023 adalah sebesar 100% dalam kategori baik. Nilai predikat kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang pada Tahun 2024 adalah sebesar 91,1% dalam kategori baik dan kategori sangat baik sebesar 8,9%. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang selama tiga tahun terakhir menunjukkan tren yang fluktuatif, dengan adanya kenaikan dan penurunan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang harus dilakukan agar dijadikan contoh instansi yang lain untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan berbagai penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh *Job Description*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Locke telah mengembangkan *goal setting theory* sejak tahun 1968. *Goal setting theory* menegaskan adanya korelasi antara sasaran yang ditetapkan dengan tingkat kinerja. Sasaran mampu diartikan sebagai tingkat capaian kinerja yang hendak direalisasikan oleh setiap individu. Teori ini memandang individu sebagai pihak yang diarahkan untuk menetapkan sasaran tertentu, menentukan target yang ingin dicapai, serta termotivasi untuk mewujudkannya. Tingkat kinerja yang tinggi dapat direalisasikan ketika suatu tujuan yang sulit dan spesifik ditetapkan (Ghozali, 2020).

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Yunus & Rocardiningrum (2023) kinerja diartikan sebagai capaian output pekerjaan pegawai yang ditinjau dari sisi mutu serta volume saat pelaksanaan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Tingkat kinerja pegawai yang optimal berperan

penting untuk keberhasilan organisasi karena memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang optimal akan tercapai ketika pegawai mampu bekerja sesuai standar atau kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, penetapan tujuan yang spesifik dan sulit dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja lebih tinggi.

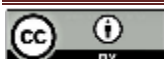
Hubungan *Job Description* (X₁) dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Nuraidah (2021) *job description* didefinisikan sebagai deskripsi tertulis yang menjabarkan rincian tugas, kewajiban, situasi kerja, hubungan kerja, serta berbagai elemen kerja lainnya untuk posisi tertentu pada suatu organisasi. Di dalam *job description* tercantum informasi mengenai identitas pekerjaan, waktu dilakukannya analisis jabatan, ringkasan peran, serta tugas-tugas yang wajib dijalankan. Dengan adanya *job description* yang disusun secara jelas dan rinci, pegawai akan lebih mudah memahami arah pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai peran, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, *job description* yang terdefinisi dengan baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, sehingga sasaran organisasi dapat diwujudkan. Penelitian Haryanto et al., (2022) menemukan hasil *job description* berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Diduga *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Hubungan Budaya Organisasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai

Menurut Afandi dalam Shidiq et al., (2024) budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian asumsi mendasar yang terbentuk atau berkembang dari sekelompok individu saat belajar menghadapi tantangan terkait penyesuaian terhadap lingkungan luar dan integrasi di dalam organisasi, asumsi tersebut dianggap berhasil, sehingga diterima sebagai pedoman yang layak diajarkan agar anggota baru mengetahui cara berpikir, memahami, merasakan, serta menyelesaikan masalah secara tepat. Budaya organisasi yang berkembang dengan baik



akan menjadi pedoman bagi pegawai berupa arah, nilai, dan norma dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, seperangkat nilai serta aturan yang terinternalisasi dalam budaya suatu instansi dapat berperan menjadi acuan serta stimulus bagi pegawai dalam mengoptimalkan kinerjanya. Oleh sebab itu, keberadaan budaya organisasi yang kokoh berpotensi menunjang pencapaian sasaran dan target operasional organisasi. Penelitian Naimah & Nurhidayati (2023) menemukan hasil budaya organisasi berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Hubungan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Basyid (2024) motivasi didefinisikan sebagai pemberian dorongan sehingga dapat membangkitkan etos kerja seseorang untuk bersedia bekerja sama, bekerja dengan baik, serta menggabungkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong atau semangat yang menjadikan pegawai bekerja dengan lebih baik dan berupaya mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan *goal setting theory*, pegawai akan terdorong untuk lebih produktif dan mengoptimalkan kemampuannya ketika motivasi kerja diberikan, sehingga sasaran yang jelas dan menantang bisa tercapai. Penelitian Andika & Rosyidi (2025) menemukan hasil motivasi kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

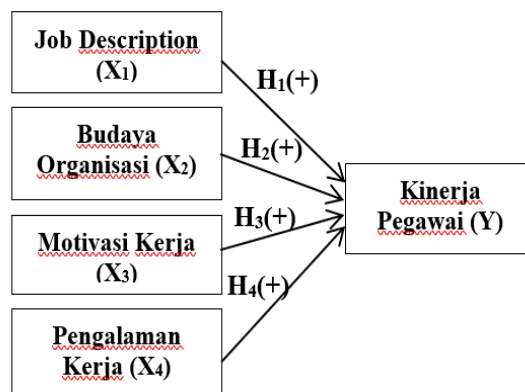
H₃: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Hubungan Pengalaman Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Foster dalam Berutu & Harahap (2022) pengalaman kerja adalah ukuran yang menunjukkan berapa lamanya seseorang telah menjalani masa kerja dan sejauh mana seseorang memahami serta melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan baik. Pengalaman yang diperoleh pegawai turut memengaruhi kinerjanya, dikarenakan pegawai yang menguasai pengalaman lebih mendalam serta berlangsung untuk waktu yang lama, menjadikan seorang pegawai tersebut berpeluang untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Berdasarkan

pendekatan goal setting theory, akumulasi pengalaman kerja seorang pegawai berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kemahirannya dalam melaksanakan tugas, sehingga sasaran organisasi yang spesifik dan sulit dapat diraih. Penelitian Hasibuan (2023) menemukan pengalaman kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄: Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Data riset ini dihimpun melalui instrumen kuesioner dengan membagikan kepada responden. Jenis kuesioner yang dipakai merupakan kuesioner tertutup, yakni responden diminta untuk menandai jawaban yang tepat, dengan memberikan tanda (X) atau (✓). Kuesioner penelitian ini menggunakan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* untuk menguji konsistensi jawaban responden. Adapun skala yang diterapkan untuk mengukur kuesioner ini, yakni skala Likert. Penelitian yang dilakukan menerapkan jenis data subjek serta menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Populasi penelitian ini melibatkan 46 pegawai BKD Kabupaten Rembang. riset ini menerapkan teknik sampel jenuh, namun dieliminasi jumlah responden sebanyak 5 pegawai karena nilai ekstrem (*outlier*), sehingga sampel akhir sejumlah 41 pegawai yang terdiri atas 38 PNS dan 3 PPPK.

Pada riset ini, untuk variabel *job description* diambil indikator dari Hasibuan dalam Nuraidah (2021), yakni: apa yang dilakukan, tanggung jawab, kecakapan atau pendidikan, kondisi, serta jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Variabel budaya organisasi menerapkan indikator yang dikemukakan Afandi

dalam Shidiq et al., (2024), yakni: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, dan pelaksanaan kode etik. Variabel motivasi kerja mengacu pada indikator dari Hasibuan dalam Basyid (2024), yakni: kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan perwujudan diri. Variabel pengalaman kerja mengambil indikator yang dikemukakan Foster dalam Berutu & Harahap (2022), yakni: lama waktu masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Variabel dependen (kinerja pegawai) mengadopsi indikator dari Mangkunegara dalam Yunus &

Rocdianingrum (2023), yakni: kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kegunaan pengujian validitas, yakni untuk mengevaluasi alat penelitian (kuesioner) sudah sah atau belum digunakan untuk mengukur data. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi. Suatu instrumen dianggap valid atau sah, ketika dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Range Sig.	Standarisasi Valid	Keterangan
<i>Job Description</i> (X_1)	1 - 11	0,000		
Budaya Organisasi (X_2)	1 - 9	0,000		
Motivasi Kerja (X_3)	1 - 11	0,000-0,001	$< 0,05$	Seluruh Item Valid
Pengalaman Kerja (X_4)	1 - 7	0,000		
Kinerja Pegawai (Y)	1 - 9	0,000		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah metode yang diterapkan untuk mengevaluasi apakah alat penelitian (kuesioner), bisa menghasilkan data secara konsisten. Kuesioner dinyatakan handal,

ketika tanggapan responden mengenai pernyataannya menunjukkan kestabilan seiring berjalannya waktu. Sebuah variabel atau konstruk dianggap handal atau reliabel, ketika dilihat dari tingkat *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi Reliabel	Keterangan
<i>Job Description</i> (X_1)	0,939		
Budaya Organisasi (X_2)	0,943		
Motivasi Kerja (X_3)	0,901	$> 0,70$	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_4)	0,900		
Kinerja Pegawai (Y)	0,930		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig	Ket
	B	Std. Error	B			
Konstanta	1,522	4,853		0,314	0,756	
<i>Job Description</i> (X_1)	0,087	0,178	0,111	0,488	0,629	Ha ditolak
Budaya Organisasi (X_2)	0,149	0,184	0,142	0,810	0,423	Ha ditolak
Motivasi Kerja (X_3)	0,254	0,116	0,299	2,181	0,036	Ha diterima
Pengalaman Kerja (X_4)	0,540	0,161	0,427	3,346	0,002	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

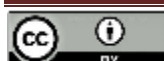
Persamaan regresi kinerja pegawai, yaitu:

$$Y = 1,522 + 0,087 X_1 + 0,149 X_2 + 0,254 X_3 + 0,540 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disebutkan, hasil analisis dijelaskan sebagai

berikut:

1. Konstanta sebanyak 1,522 berarti jika ke empat variabel independen *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja, serta



- pengalaman kerja dikatakan konstan, maka variabel kinerja pegawai sebanyak 1,522.
2. Koefisien regresi *job description* sebanyak 0,087, berarti setiap penambahan *job description* sebanyak 1 unit, akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,087.
 3. Koefisien regresi budaya organisasi sebanyak 0,149 berarti setiap penambahan budaya organisasi sebanyak 1 unit, akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,149.
 4. Koefisien regresi motivasi kerja sebanyak 0,254, berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebanyak 1 unit, akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,254.
 5. Koefisien regresi pengalaman kerja sebanyak 0,540 berarti setiap kenaikan sebanyak 1 unit, akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,540.

Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2021) uji t berfungsi untuk mengidentifikasi sejauh mana tiap variabel independen berkontribusi menerangkan perubahan pada variabel dependen. Dalam riset ini, uji parsial dilakukan terhadap variabel *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja,

Uji simultan

dan pengalaman kerja guna mengetahui tingkat signifikansi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, yaitu:

1. Koefisien beta *job description* memiliki nilai positif 0,087 dengan signifikansi 0,629 berarti jauh lebih besar dari 0,05. Sehingga *job description* memberikan dampak positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien beta budaya organisasi menunjukkan nilai positif 0,149 dengan signifikansi 0,423 berarti jauh lebih tinggi dari 0,05. Sehingga budaya organisasi berdampak positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien beta motivasi kerja menunjukkan nilai positif 0,254, dengan signifikansi 0,036, berarti lebih rendah dari 0,05. Sehingga, terbukti motivasi kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien beta pengalaman kerja menunjukkan nilai positif 0,540, dengan signifikansi 0,002, berarti jauh lebih rendah dari 0,05. Sehingga terbukti pengalaman kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	534,898	4	133,724	18,030	0,000
Residual	267,005	36	7,417		
Total	801,902	40			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Temuan pengujian F, kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja, dan

pengalaman kerja, yang tercermin dari nilai F hitung 18,030 dengan signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817	0,667	0,630	2,723

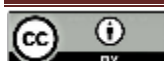
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari temuan pengujian determinasi, didapat koefisien adjusted R^2 sebanyak 0,630, situasi tersebut diinterpretasikan adanya korelasi yang kuat. Artinya, kemampuan variabel independen, yakni *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja, serta pengalaman kerja dalam menerangkan variabel dependen kinerja pegawai sejumlah 63%. Sementara, sisa 37% lainnya diterangkan oleh elemen-elemen lain di luar rancangan riset.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Description* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis data dari riset ini membuktikan *job description* berdampak secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 ditolak. Bermakna, ketika *job description* semakin rinci dan jelas, ternyata pengaruhnya sangat kecil meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika *job description* semakin kurang jelas, juga sangat



kecil pengaruhnya menurunkan kinerja pegawai. Hal ini dimungkinkan *job description* yang mencakup indikator apa yang dilakukan, tanggung jawab, kecakapan atau pendidikan, kondisi, serta jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut mendapatkan hasil persepsi yang sangat baik dari responden. Sehingga dimungkinkan, *job description* yang terlalu detail dan jelas dapat membuat pegawai kurang leluasa untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas dan wewenangnya karena harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dimungkinkan, *job description* yang terlalu detail ternyata pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Temuan riset ini masih sejalan dengan *goal setting theory* tetapi tidak signifikan yang mengemukakan bahwa individu akan terdorong jika memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Sehingga, *job description* yang detail pengaruhnya justru sangat kecil terhadap kinerja pegawai dalam mencapai sasaran. Temuan di atas memiliki kesamaan dengan riset Aprileny et al., (2021) mengungkapkan *job description* memberikan dampak positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai

Temuan yang diperoleh riset ini membuktikan budaya organisasi berdampak secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₂ ditolak. Bermakna, jika budaya organisasi semakin baik, ternyata pengaruhnya sangat kecil meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk, juga sangat kecil pengaruhnya menurunkan kinerja pegawai. Hal tersebut dimungkinkan karena budaya organisasi yang mencakup indikator pelaksanaan norma, nilai, kepercayaan, dan kode etik mendapatkan hasil persepsi yang sangat baik dari responden. Budaya organisasi yang terlalu baik dan jarang mengalami perubahan karena aturan yang ada dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dimungkinkan, budaya organisasi yang terlalu nyaman dan baik dapat menjadikan pegawai kurang berinovasi, sehingga memungkinkan budaya organisasi pengaruhnya sangat kecil pada kinerja pegawai.

Temuan riset ini masih sejalan dengan *goal setting theory* tetapi tidak signifikan yang mengemukakan bahwa individu akan terdorong, jika memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Namun, budaya organisasi yang terlalu stabil pengaruhnya menjadi sangat kecil terhadap

kinerja pegawai dalam mencapai sasaran. Hasil tersebut didukung dengan riset Putri & Tahwin (2023) yang mengungkapkan budaya organisasi memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai

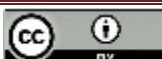
Temuan yang didapat riset ini, terbukti motivasi kerja berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₃ diterima. Berarti, jika motivasi kerja yang mencakup indikator kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan perwujudan diri semakin tinggi, akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya apabila motivasi kerja semakin menurun, memberikan dampak menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan *goal setting theory goal setting theory* yang mengemukakan bahwa individu akan terdorong jika memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuannya, sehingga memungkinkan motivasi kerja berdampak pada tercapainya sasaran yang jelas. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan riset Andika & Rosyidi (2025) yang mengungkapkan motivasi kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai

Temuan yang diperoleh riset ini terbukti pengalaman kerja berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H₄ diterima. Berarti, jika pengalaman kerja yang mencakup indikator lama waktu masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan semakin lama serta panjang, akan memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya ketika jumlah pengalaman kerja semakin sedikit, berdampak menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan *goal setting theory goal setting theory* yang mengemukakan bahwa individu akan terdorong jika memiliki tujuan yang jelas dan menantang. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai akan membuat mereka semakin terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas, sehingga memungkinkan pengalaman kerja berdampak pada tercapainya sasaran yang jelas. Hasil di atas memiliki kesamaan dengan riset Hasibuan (2023) yang mengungkapkan



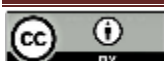
pengalaman kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Temuan analisis data yang diperoleh pada riset ini membuktikan *job description* dan budaya organisasi berdampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja serta pengalaman kerja terbukti berdampak positif yang nyata terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan diperoleh pengujian determinasi menunjukkan variabel *job description*, budaya organisasi, motivasi kerja, serta pengalaman kerja mampu menerangkan kinerja pegawai sebanyak 0,630 atau 63%, hal ini dapat dikatakan hubungan yang kuat. Di sisi lain, sisa 37% lainnya diterangkan oleh elemen-elemen lain di luar rancangan yang diteliti. Riset ini mempunyai sejumlah keterbatasan, diantaranya, yaitu sampel yang relatif kecil. Penulis berharap temuan ini dapat berkontribusi yang bermanfaat bagi manajemen organisasi guna mengoptimalkan kinerja pegawai BKD Kabupaten Rembang melalui variabel-variabel yang telah teridentifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M. F. J., & Rosyidi, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Rembang. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(4), 542–552.
- Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 206–210.
<https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/3919>
- Aprileny, Putri, A., & Tanno, A. (2021). Pengaruh *Job Description*, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Bukittinggi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis (JMOB)*, 1(2), 182–194.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Berutu, I. V. N., & Harahap, M. I. (2022). Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 33(1), 1–12.
- Dasururi, R., Rahayu, B., & Lestari, A. D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja karyawan pada UD. Putra Mandiri Motor. *EBA Journal*, 9(1), 42–51.
- Gaol, C. J. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, I. (2020). 25 Grand Theory: 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi), Semarang, Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95–106
- Gunawan, & Wibowo. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional ...*, 1177, 1–11.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/view/9098%0Ahttps://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/download/9098/5348>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh *Job Description*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 244–253.
<https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3535>
- Hasibuan, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *Journal Economics And Strategy*, 4(2), 55–62.
<https://doi.org/10.36490/jes.v4i2.973>
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya



- Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, F., & Esthi, R. B. (2025). The Influence Of ISO 9001: 2015 Quality Management System Implementation On Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediating Variable At PT Intan Prima Kalorindo. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 431-441
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 6(5), 3427–3432.
- Nuraidah. (2021). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Manajemen Sumber Daya Manusia Eprints*.
- Putri, S. P., & Tahwin, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 438–443.
- Pramudya, K. T., Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2025). Turnover Intention Di Tetra Coffee: Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Work-Family Conflict Merupakan Antecedent?. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 197-206
- Shidiq, M. S., Sudarijati, & Samsuri. (2024). Employee Performance Using a Work Discipline, Organizational Culture and Motivation Approach Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3821–3839.
https://www.researchgate.net/publication/383856488_Kinerja_Karyawan_Dengan_Pendekatan_Disiplin_Kerja_Budaya_Organisasi_Dan_Motivasi
- Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi, Cetakan Kelima. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Purba, D. S., & Martina, S. (2024). An Examination of The Variables That Affect Employees'intentions to Leave in PT. Anugrah
- Uno, H. B. (2017). Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129-138
- Yunus, M., & Roccianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–19.

