

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, *JOB DESCRIPTION* DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Absana Nabila¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Muhammad Nur³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : absananabila@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : husaini@unigha.ac.id

³Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : mnurkaprodi@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh desain pekerjaan, <i>Job Description</i> dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.sampel dalam penelitian ini 64 orang pegawai data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner analisis data dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil analisis Hasil penelitian dapat diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh nilai 83,,3% dapat memberikan makna ada hubungan antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi adalah 69,2% dapat menjelaskan pengertian, ada pengaruh yang signifikan antara faktor desain pekerjaan, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. sebesar 69,2% berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, Selebihnya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini. Uji T dan Uji F diperoleh nilai T-hitung dan F-hitung lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, penelitian ini menerima hipotesis Ha dan menolak Ho dengan taraf signifikan 0,000. Kata Kunci: Desain kerja, description, fasilitas kerja dan produktivitas kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Nabila, A. Abdullah, H. Nur, M. 2026. Pengaruh Desain Pekerjaan, <i>Job Description</i> Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. 4(1): 1-13	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> <i>Received: 18-08-2025</i> <i>Revised: 18-01-2026</i> <i>Published: 20-01-2026</i>	<i>This study aims to determine the influence of job design, job description, and work facilities on work productivity at the Population and Civil Registration Office of Pidie Jaya Regency. The sample in this study consisted of 64 employees, and data was collected through the distribution of questionnaires with data analysis using multiple linear regression formulas. The results of the analysis show that the correlation coefficient obtained is 83,3%, indicating a significant relationship between job design, job description, and work facilities with work productivity. The coefficient of determination is 69,2%, which explains that there is a significant influence between the factors of job design, job description, and work facilities on work productivity, amounting to 69,2% significantly affecting work productivity, while the remaining 30,8% is influenced by other factors outside the scope of this equation. The T-test and F-test results indicate that the calculated T-value and F-value are greater than the T-table and F-table values.</i>
<i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>How to cite :</i> Nabila, A. Abdullah, H. Nur, M. 2026. <i>The Influence Of Job Design, Jon Description And Work Facilities On Work Productivity At The Department Of Population And Civil Registration.</i> 4(1): 1-13	
	Keywords: Work design, description, work facilities, and work productivity

PENDAHULUAN

Desain pekerjaan sangat erat kaitannya dengan mengidentifikasi kemampuan pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan bakat, spesialisasi dan interest yang dimilikinya. Peran pmutusan dalam aktivitas kerja baik individu maupun kelompok dari pegawai organisasional merupakan desain kerja. Dengan mendesain pekerjaan dengan baik, organisasi dapat mengoptimalkan alur kerja, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan pegawai. Desain pekerjaan membantu pegawai memahami peran mereka dalam tim dan organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya mengarah pada rasa kepemilikan dan komitmen yang lebih besar.

Job description merupakan sebuah catatan keterangan yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas atas suatu pekerjaan tertentu. Di dalam catatan ini berisi berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan, bukan tentang pemegang tanggung jawab pekerjaan tersebut. Untuk keberhasilan suatu orgnisasi diperlukan suatu uraian tugas kerja yang jelas yang tertuang dalam pembagian kerja atau *Job description*. *Job description* akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

Produktivitas kerja sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap organisasi mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup kegiatannya. Suatu organisasi yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan produktivitas, setiap organisasi perlu memberi perhatian khusus pada pegawai. Dapat berupa desain atau redesign pekerjaan agar produktivitas pegawai meningkat. Rendahnya produktivitas pegawai bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; kejenuhan saat bekerja, pegawai merasa pekerjaannya kurang berarti, pekerjaan yang dilakukan biasa-biasa saja atau pekerjaan tersebut terlalu mudah. Keadaan tersebut menuntut adanya perubahan dalam desain kerja pegawai. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang akan dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan harus disepakati oleh pegawai dengan atasan. Peningkatan produktivitas pegawai secara individu akan mendorong produktivitas sumbu daya manusia secara keseluruhan, yang dicerminkan dalam kenaikan produktivitas.

Beberapa permasalahan yang muncul pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya menyangkut dengan produktivitas kerja pegawai yakni salah satunya pada sisi sumber daya manusia yang digunakan. Produktivitas yang rendah merupakan percerminan dari organisasi yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimiliki dan ini berarti bahwa pada akhirnya organisasi tersebut menjadi rendah produktivitas kerja, karena aktivitas kerja menurun. Produktivitas kerja yang rendah akan berdampak kepada penurunan kinerja pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya sasaran organisasi kurang tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Selain itu permasalahan tentang desain pekerjaan yang masih kurang dilakukan, selama ini pegawai melaksanakan tugas tanpa mengikuti program kerja yang telah ditetapkan sehingga hasil kerja tidak maksimal. Begitu juga dengan *job description* belum semua pegawai diarahkan tentang uraian pekerjaan, apa bila uraian pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan organisasi maka pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai kurang terarah, seperti penataan data kependudukan, desain Nomor Induk Kependudukan dan Kartu Tanda Pengenal (KTP) serta desain pekerjaan pembuatan akte kelahiran perlu diarahkan pegawai secara cermat mungkin untuk mencegah terjadinya kesalahan. *Job description* atau uraian pekerjaan perlu dilakukan dengan arahan yang jelas, sehingga dapat memudahkan pegawai untuk menekan angka kesalahan dalam pelaksanaan tugas kerja. Jika faktor tersebut diabaikan maka dikhawatirkan upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai sulit dicapai.

Disisi lain dilihat dari ketersediaan fasilitas kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, jika fasilitas kerja tidak memadai maka tugas-tugas kerja yang dilakukan pegawai dapat terkendala karena tugas-tugas kerja yang dilimpahkan kepada pegawai kurang mendukung dikarenakan kondisi fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai, tingkat kesalahan kerja sering terjadi serta penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Dengan demikian fasilitas kerja diupayakan bisa maksimal guna mendukung hambatan dalam pelaksanaan kerja sehingga upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai tercapai, karena fasilitas kerja dalam penelitian ini harus berperan aktif dalam variabel desain kerja dan *job description* sehingga mampu mempengaruhi produktivitas kerja yang lebih baik. Dari permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Apakah *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya dan bagaimanakah pengaruh secara Bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Mengetahui pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya dan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

LANDASAN TEORITIS

Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan yang baik mencakup aspek-aspek seperti penugasan tugas yang menarik, otonomi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan dan pertumbuhan, serta jelasnya tujuan dan harapan kerja. Srimulyani dalam jurnalnya Irmawati, (2024) menjelaskan bahwa, desain pekerjaan yang baik mencakup aspek-aspek seperti penugasan tugas yang menarik, otonomi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan dan pertumbuhan, serta jelasnya tujuan dan harapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik (seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai) dan elemen sosial (seperti hubungan kerja yang baik, dukungan dari atasan dan rekan kerja).

Disain pekerjaan merupakan salah satu point penting dalam suatu pekerjaan dimana disain kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih evisiensi dan juga efektif terlebih lagi disain kerja juga sangat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan yang di lakukan, (Apriyanto, 2023).

Pengertian desain adalah rencana atau desain yang dilakukan sebelum pembuatan suatu objek, sistem, komponen, atau struktur. Pendapat lain mengatakan bahwa pengertian desain adalah proses perencanaan atau perancangan suatu objek dengan tujuan agar objek yang dibuat memiliki fungsi, memiliki nilai estetika, dan bermanfaat bagi manusia. Dalam melakukan proses desain pekerjaan atau perancangan ini harus melihat berbagai macam aspek, seperti aspek fungsi, estetika, dan aspek-aspek lainnya, manusia, (Joben, 2022).

Dalam merancang desain pekerjaan, maka perlu mengetahui karakteristik pegawai. Pada kenyataannya para anggota organisasi adalah faktor pengaruh terpenting karena perilakumerekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pegawai adalah sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh karena itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi, (Sanjaya et al., 2022).

Desain pekerjaan adalah aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang membantu organisasi mencapai kesuksesan. Dengan mendesain pekerjaan secara efektif, organisasi dapat menarik dan mempertahankan pegawai berbakat, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna memaksimalkan hasil kerja, (Djumali, 2020).

Desain pekerjaan bagian dari manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan. Desain pekerjaan merupakan suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada tenaga kerja. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efesien, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dijelaskan desain pekerjaan merupakan fungsi penerapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, maksudnya adalah penentuan jenis-jenis pekerjaan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam pekerjaan atau jabatan.

Job Description

Menurut Nidyawati, (2022) dalam jurnalnya menjelaskan *job description* bahwa: Uraian pekerjaan (*job description*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan

tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Job description harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut. *Job description* mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya *Job description* pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. *Job description* yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai.

Job description adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. *Job description* adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat alat yang akan digunakan, (Nidyawati, 2022). Sedangkan Astuti, (2022) dalam jurnalnya mendefinisikan *job description* atau analisa jabatan dapat dikatakan sebagai bagian yang sangat strategis dalam rangka untuk memperjelas pekerjaan antar karyawan, bahwa belum tentu posisi atau jabatan yang sama akan mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama pula. Namun bagaimanapun, analisa jabatan tetap sebagai kebutuhan organisasi untuk memperjelas pekerjaan setiap posisi atau jabatan.

Job description adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu, ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan itu berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi, (Nugraha, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job description* sangat penting untuk mencegah kesalah pahaman tentang kewajiban dan tanggung jawab suatu posisi. Kinerja dan produktivitas pegawai akan meningkat ketika pekerjaan dirancang dengan jelas, dan hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Spesifikasi pekerjaan yang komprehensif memainkan peran penting dalam mengarahkan pekerja menuju efektivitas kerja yang optimal. Sebagai hasilnya, penggabungan konsep spesifikasi pekerjaan yang tepat dan deskripsi pekerjaan yang jelas dapat menjadi dasar yang kuat untuk efektivitas kerja karyawan, mendorong pengembangan lingkungan kerja yang terorganisir dan efektif dan membantu pencapaian tujuan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala perlengkapan kerja serta bangunan fisik yang memiliki kapasitas untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang diperlukan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, (Maharani, 2023). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dan membantu pelaksanaan berbagai jenis pekerjaan.

Fasilitas kerja ini sangat penting bagi setiap organisasi untuk melaksanakan setiap pekerjaannya. Adapun dalam pandangan lain mengenai fasilitas kerja bahwa fasilitas kerja bagi pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pegawai memperoleh kesenangan kerja moral yang tinggi dan efisiensi kerja yang tinggi, (Amalina, 2023).

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki

jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja merupakan dan Anak sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi, (Widiasanti, 2024). Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktifitas kerja pegawai, (Maharani, 2023).

Produktivitas Kerja

Produktivitas pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Menurut Irjadani, (2021) menjelaskan bahwa, produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja juga akan meningkat. Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi. Menurut Pramono, (2020) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi, (Intan Holy, 2023).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya program pelatihan dan pengembangan diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat untuk perusahaan, dalam jurnal (Arriyano, 2021). Untuk tercapainya produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan maka efektivitas kerja suatu konsep yang sangat amat penting dalam suatu perusahaan, karena bisa memberikan gambaran mengenai keberhasilan perusahaan dalam tujuannya, yang berhubungan dengan jawaban atas pertanyaan sejauh mana suatu hal yang telah direncanakan untuk bisa meraih tujuan yang akan dicapai.

Secara umum, produktivitas bisa dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan ataupun dibandingkan dengan hasil nyata dengan hasil yang ideal. Keefektifan lebih merujuk kepada hasil evaluasi terhadap proses yang akan menghasilkan suatu keluaran yang dapat diamati, (Sanjaya et al., 2022).

Produktivitas dikutip dari jurnal Muhammad Nur, (2022) merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi organisasi.

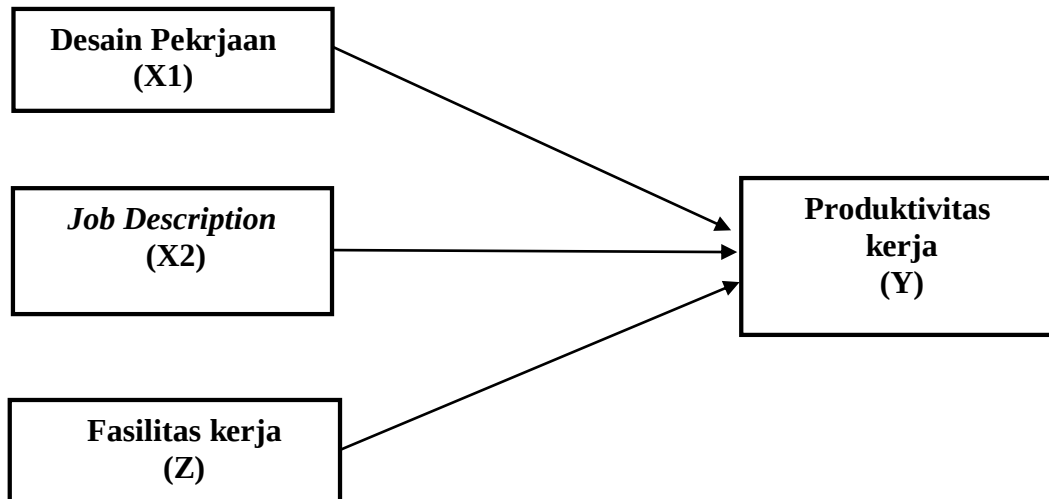
Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja, (Panga, 2023). Selanjutnya pengertian produktivitas kerja menurut tenaga kerja, (Nidyawati, 2022) adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir pemahaman yang adalah sebuah melandasi pemahaman-pemahaman

yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan, (Sulistiyani, 2021).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat Hipotesis diduga bahwa factor desain kerja, job description dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan objek yang berada di daerah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 64 orang.

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100 maka peneliti mengambil seluruhnya jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + Z + e$$

Dalam penelitian ini , uji f di gunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 gagal ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji validitas adalah untuk melihat kebenaran hasil jawaban responden dengan membanding koefisien korelasi dengan nilai kritis.

Apabila nilai total *pearson correlation* $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid*. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel independen yaitu desain kerja dan job description maupun variabel dependen yaitu produktivitas kerja, dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,197.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semua kuesioner yang diberikan pernyataan oleh responden dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya, artinya pernyataan tersebut semuanya valid.

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 .

Tabel 1
Realibilitas Tiap Variabel

No	Variabel	Item pertanyaan	Nilai Alpha	Keterangan
1	Desain pekerjaan (X1)	5	0,819	Handal
2	Job description (X2)	5	0,779	Handal
3	Fasilitas kerja (X3)	5	0,879	Handal
3	Produktivitas kerja (Y)	5	0,888	Handal

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

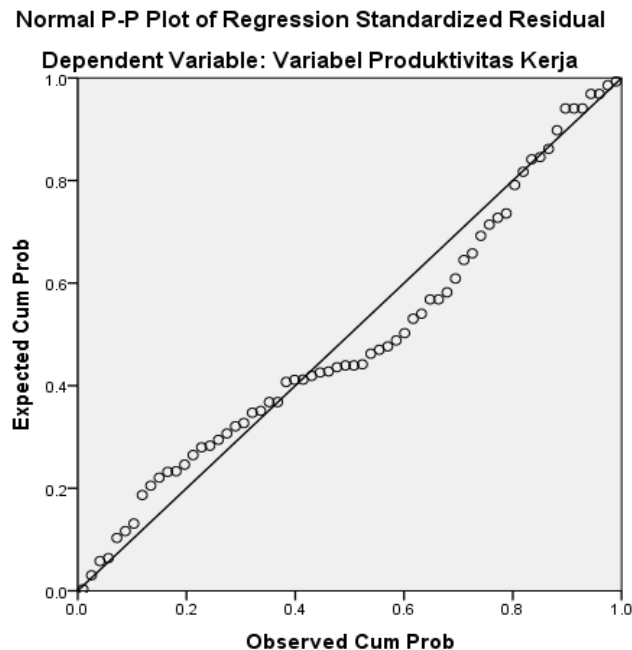
Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa, uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini, baik desain kerja (X1) nilai alpha diperoleh 0,819, job description (X2) nilai alpha diperoleh 0,779, fasilitas kerja (X3) nilai alpha 0,879 maupun produktivitas kerja (Y) dengan nilai alpha diperoleh 0,888 dinyatakan handal dan variabel tersebut dapat dilanjutkan untuk pengolahan data regresi.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan.

Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar 2
Uji Normalitas Produktivitas kerja



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel. Nilai untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 2
Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Desain pekerjaan (X_1)	.990	1.011	Non Multikolinearitas
2	Job Description (X_2)	.302	3.313	Non Multikolinearitas
2	Fasilitas kerja (X_3)	.300	3.331	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Fackor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* terhadap variabel penelitian sehingga layak untuk digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis regresi Linier Berganda

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = -2.108 + 0,067X_1 + 0,545X_2 + 0,511(X_3)$. Konstanta sebesar -.108 artinya jika variable desain kerja (X_1) meningkat -2.108% saja maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,067%, selanjutnya jika variable job description (X_2) meningkat yaitu sebesar -2.108% saja maka dapat meningkatkan meningkatkan produktivitas kerja yaitu

sebesar 0,545%. Sedangkan fasilitas kerja (X3) lebih baik dilakukan -2.108% saja, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja 0,511.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.676	2.613

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 atau 89,2% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik variabel antara desain kerja, job description maupun variabel fasilitas kerja serta variabel produktivitas kerja saling berhubungan, artinya semakin erat pula hubungan masing-masing variabel tersebut. Sedangkan nilai koefisien diterminasi (R^2) adalah sebesar 0,692 atau 69,2% dapat menjelaskan pengertian, ada pengaruh yang signifikan antara faktor desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Pengaruh variabel antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Sebesar 69,2% berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan selebihnya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Pembuktian Hipotesis

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial yang dilakukan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja diterima hipotesis H_a dan menolak H_o .

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	480.869	3	160.290	44.914	.000 ^b
Residual	214.131	60	3.569		
Total	695.000	63			

Sumber : Data primer, diolah, (2023)

Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 44.914 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0.05% diperoleh sebesar 2,35 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka target penjualan ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o .

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh nilai 83,2% dapat memberikan makna ada hubungan antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik variabel antara desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja saling berhubungan, artinya semakin erat

pula hubungan masing-masing variabel tersebut. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah 69,2% dapat menjelaskan pengertian, ada pengaruh yang signifikan antara faktor desain kerja, job description dan fasilitas kerja dengan produktivitas kerja. sebesar 69,2% berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan selebihnya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini. Uji T dan Uji F diperoleh nilai T-hitung dan F-hitung lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menerima hipotesis Ha dan menolak Ho dengan taraf signifikan 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Muhammad Aufa. (2024). Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Ritel. *Character Jurnal Penelitian Psikologi* | 2024, Vol. 11, No.02| (817-827) doi: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p817-827> p-ISSN: 2252-6129 ; e-ISSN.
- Amalinalsa, Zidna, dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pt. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)* Vol. 3 No. i Januari 2023.
- Apriyanto, Wahyu, dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Artikel Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://greenpub.org/JIM> ` Vol. 1, No. 4, Januari - Maret 2023.
- Astuti, Nidya. (2022). Urgensi Deskripsi Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Literatur. *iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi* Vol. 4 No. 3_ September 2022 | ISSN: 2503-3123 (Online).
- Budiasih, Yanti. (2019). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada PT. XX di Jakarta). *Jurnal Liquidity*, Vol. 1, No.2.
- Djumali. Khairunnisa, Nur Baiti. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika – Vol. 04, No. 01* (Februari 2020)
- Fadilla, Jurfizwn. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen* Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377.
- Haslindah, A., Hakim, H., Musfirmansyah, M., & Rahman, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mars Symbioscience Indonesia Makassar. *ILTEK : Jurnal Teknologi*, 18(01), 51–56. <https://doi.org/10.47398/iltek.v18i01.74>
- Hendratmoko, Endah Kurniawati. (2022). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022.
- Intan Holy. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-

3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>.

- Irjadani, Norvita, dkk. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia.
- Irmawati. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economics and Business UBS* Vol. 13 No. 1 Januari-Februari 2024.
- Jiwanto, Henry. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan. [Archives /Vol. 1 No. 1 \(2022\): Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya /Article](#).
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* Volume 1, Issue 1, Agustus 2022 *Journal Homepage: <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>*.
- Mintardjo, Mayshara. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *ISSN 2303-1174 M. A. P. K. Demak, B. Lumanauw, C. M. O. Mintardjo. Jurnal EMBA, vol. 11 No. 4 2023, Hal. 450-461.*
- Muhammad Nur, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, *Jurnal Sains Riset (JSR)* p-ISSN 2088-0952, e-ISSN 2714-531X <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSR> DOI. 10.47647/jsr.v10i12. [Vol 12, No 2 \(2022\)](#)
- Nidyawati (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting* p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 21, No. 1, April 2022.
- Panga, Ryan Dwi, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Bekasi. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen* Vol. 1 No. 4 Desember 2023 e-ISSN :2985-7627, p-ISSN :2985-6221, Hal 38-44 DOI: <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1004>.
- Pramono, Tommy Setyo. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal JIMT*. Volume 1, Issue 6, Juli 2020 E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246.
- Roni, Jajang. 2023. Peranan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Damar Resources. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*. volume 2 nomor 1.
- Saras, Jenita. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Vol 2. Nomor 4. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3498>.
- Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen*

Sistem Informasi, 3(3), 300–311.

Sianipar, Mosaski Jansen. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor I, Tahun 2022 Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Issn Online: 2685-984X.

Sulistiyani, Endang, dkk. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021.

Widiasanti, Irika. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 6. No 3. Januari 2024 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.

Zulfadli, Ridha Putri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 31, No. 2, Des 2020 p-ISSN 141.