

**PENGARUH *JOB SATISFACTION*
DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UPTD PELATIHAN KERJA
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Laiko Ramadhan

NPM. 2161201223

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

**PENGARUH *JOB SATISFACTION*
DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI UPTD PELATIHAN KERJA KOTA
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Prasyarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

OLEH

LAIKO RAMADHAN
NPM. 2161201223

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *JOB SATISFACTION*
DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI UPTD PELATIHAN KERJA KOTA
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**LAIKO RAMADHAN
NPM. 2161201223**

**Disetujui Oleh:
Pembimbing**

**Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M
NIDN: 0205018703**

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *JOB SATISFACTION* *DAN JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD PELATIHAN KERJA KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Sabtu


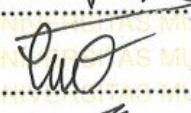

Tanggal : 9 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

LAIKO RAMADHAN
NPM. 2161201241

Dewan Penguji:

- | | | |
|-----------------------------------|---------|---|
| 1. Ratnawili, S.E., M.M | Ketua | (..... ) |
| 2. Meiffa Herfianti, S.E., M.M | Anggota | (..... ) |
| 3. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M | Anggota | (..... ) |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya, Laiko Ramadhan menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri atau bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2025



Laiko Ramadhan
NPM. 2161201223

MOTTO

Motto

“BE YOURSELF AND NEVER SURENDER”

Yang bermakna jadilah dirimu sendiri dan tidak pernah menyerah

“Orang lain tidak akan melihat perjuangan kita, susah sengsaranya kita. Mereka hanya akan melihat kita saat kita sudah berhasil. Buang jauh - jauh semua omongan orang lain yang hanya menjatuhkan diri sendiri. Focus pada diri sendiri massa depan kita miliki kita sendiri bukan milik orang lain, percayalah pada dirimu sendiri.”

Persembahan

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsi ini kepadamu ya Allah SWT semoga menjadi amalan saleh untukku dan berkahnya mohon diberi kepada orangng - orang yang kusayangi.

- ❖ Orang tuaku tercinta dan tersayang (bapakku Indra Sugiarsyah dan ibuku Netti Roslaini) yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalukuat menghadapi rintangan yang ada di depanku, terima kasih untuk doa, pengorbanan tanpa kenal lelah dan perjuangan separuh nyawa, demi mendoakan anakmu yang selalu berjuang.
- ❖ Teruntuk Kakakku (Lambardo Adesio) sekaligus motivator dan semangat, yang selalu memerikan motivasi dan semangat, yang selalu menjadi orang

rerdepan setika saya sedang dalam masalah yang tidak bisa kuselesaikan dengan sendiri, dan selalu memberikan nasihat yang bisa meringankan sedikitnya masalah.

- ❖ Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M, selaku pembimbing skripsiku yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan. Tanpa bimbingan dari ibu saya tidak akan bisa menyelesaikan skripsi saya dengan lancar dan baik.
- ❖ Teman teman KKN ku tanpa kalian penulisan skripsi ini tidak akan bisa menyelesaikan karya tulis ini dengan cepat. Terima kasih atas kebaikan dan kerjasamanya semoga Allah SWT selalu mempermudah langkah perjuangan kalian.
- ❖ Teman teman Grup Song Ngosong yang telah menemani kuliah saya dari saya semester sampai sekarang, terima kasih telah memberikan warna dan pengalaman tanpa batas dimassa - massa kuliah saya.
- ❖ Seluru dosen yang mengajar di jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk kami anak didiknya, terima kasih atas kalimat yang setiap harinya bermakna untuk kebaikan kami, maafkan kami yang terkadang sering membuat kalian marah dengan tingkah laku kami yang kurang baik, tapi kami percaya yang kalian lakukan adalah untuk kebaikan kami.
- ❖ Kepada diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan hingga saat ini disaat saya penulis tidak percaya terhadap kemampuan diri saya sendiri, namun setiap kali ingin mundur selalu teringat ada yang selalu mendukung di

barisan penonton, mungkin kemampuan dalam berfikir saya penulis memang kurang tetapi tekad dan semangat ini tidak boleh pudar, Karena kita tidak akan tahu yang mana permen asam, manis, pahit atau pedas kalau tidak mencobanya sendiri. Sekali lagi terima kasih untuk saya sendiri untuk tetap hidup dan berusaha sampai dititik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mencoba hal - hal baru dan unik, jangan berhenti mencoba. Pencapaian ini patut dirayakan untuk diri sendiri, berbahagialah selalu apapun kekurangannya dan kelebihan yang kamu miliki tetaplah hidup dan Bahagia.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Description* terhadap Kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu**. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Peneliti sangat menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penyusunan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, SE., MM selaku pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimbang atas kebaikan dan kemurahan hati mereka.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, Juli 2025

Penyusun

ABSTRAK

Laiko Ramadhan 2025, Pengaruh *job satisfaction* dan *job description* terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Pelatihan kerja Kota Bengkulu

Pembimbing: Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M

Kinerja adalah indikator penting yang menunjukkan seberapa efisien individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi salah satu tolak ukur utama keberhasilan di dunia kerja yang kompetitif saat ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *job description* terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan kerja Kota Bengkulu

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 48 orang, dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sample jenuh*. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Hasil menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,704 > 2.014$) dan ($sig\ a = 0,001 < 0,050$). *Job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.079 > 2.014$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $54,376 > 3,20$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *job satisfaction* dan *job description* terhadap kinerja karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Nilai *R Square* sebesar 0,707, hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *job satisfaction dan job description* sebesar 70,7%. Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *job satisfaction, job description, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Laiko Ramadhan 2025, *The Influence of Job Satisfaction and Job Description on Employee Performance at the UPTD Vocational Training Center in Bengkulu City*

Supervisor: Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M

Performance is an important indicator that shows how efficiently individuals, teams, or organizations achieve predetermined goals, and is one of the main measures of success in today's competitive work environment. The purpose of this study is to determine the influence of job satisfaction and job description on employee performance at the UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu (Bengkulu City Vocational Training Center).

This study was conducted at the UPTD Vocational Training Center in Bengkulu City. The research design used in this study is descriptive quantitative. The population size for this study was 48 participants, with a saturated sampling technique employed. Data collection methods included observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used in this study was descriptive quantitative.

The results indicate that job satisfaction significantly influences employee performance at the UPTD Vocational Training Center in Bengkulu City, with a t -value $>$ t -table ($3.704 > 2.014$) and ($\text{sig } a = 0.001 < 0.050$). Job description significantly influences the performance of employees at the UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu with a t -value $>$ t -table ($4.079 > 2.014$) and ($\text{sig } a = 0.000 < 0.050$). The F -test results show that the F -calculated value is $54.376 > 3.20$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating a significant simultaneous effect of job satisfaction and job description variables on employee performance at the UPTD Vocational Training Center in Bengkulu City. The R -Square value is 0.707 , meaning that

Keyword: Job Satisfaction, Job Description, Employee performance

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SKRIPSI	
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	14
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.6 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.7 <i>Job Description</i>	16
2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Description</i>	17
2.1.9 Indikator <i>Job Description</i>	17
2.1.10 Pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap kinerja karyawan.....	20

2.1.11 Pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan	21
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Definisi Operasional	26
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	28
3.2 Jenis Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Observasi (Pengamatan)	30
3.4.2 Kuesioner (Angket)	31
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.5.1 Analisis Deskriptif	32
3.5.2 Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil penelitian	42
4.1.1 Sejarah UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	42
4.1.2 Visi dan Misi UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	43
4.1.3 Struktur Organisasi UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	44
4.1.4 Deskripsi Responden	46
4.1.5 Uji Instrument	47
4.1.6 Tanggapan responden terhadap variabel penelitian	50
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.1.10 Hasil Uji Hipotesis	58
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	61
4.2.2 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	62

4.2.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	22
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	26
Tabel 3.1 Daftar Sampel.....	30
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3.3 Kriteria Tanggapan Responden Terhadap variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.4 Hasil uji validitas.....	49
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.....	51
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap <i>job satisfaction</i>	52
Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap <i>job description</i>	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Keifisien Determinan (R^2).....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	56

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah indikator penting yang menunjukkan seberapa efisien individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi salah satu tolak ukur utama keberhasilan di dunia kerja yang kompetitif saat ini. Dalam hal karyawan, kinerja tidak hanya mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga melibatkan aspek kolaborasi, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Berbagai faktor, seperti motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga pemahaman yang mendalam tentang elemen-elemen ini sangat penting bagi manajemen untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dengan meningkatnya kompleksitas dan dinamika di tempat kerja, organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Noviyanti et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga

berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan citra perusahaan di mata masyarakat.

Ada dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan deskripsi kerja (*job description*). *Job satisfaction* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, maupun peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan motivasi lebih besar, komitmen terhadap organisasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, serta rendahnya kualitas hasil kerja. Menurut Yasa (2018), *job satisfaction* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Job description juga menjadi faktor penentu kinerja. *Job description* adalah uraian yang memuat tugas, tanggung jawab, dan wewenang seorang karyawan dalam suatu organisasi. Uraian yang jelas membantu karyawan memahami perannya, mengurangi kebingungan, meminimalisir tumpang tindih pekerjaan, serta memudahkan pengukuran kinerja. menurut siagian (2020), *job description* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Job Satisfaction pada kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kemampuan, dan kepribadian individu. Menurut Pham et al., (2024), motivasi yang tinggi, yang didorong oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik seperti insentif, dapat

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja menghasilkan kesediaan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya yang dimiliki (Riedel et al., 2019). Menurut Wiliandari (2019), Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan manajemen.

Job Description (deskripsi kerja) termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam melakukan pekerjaan, karyawan perlu memahami dan melaksanakan kegiatan pekerjaan yang telah ditentukan, atau sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan, agar tidak terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. *Job description* adalah mengenai tugas

yang harus dilakukan. Semakin jelas job description yang diberikan akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. *Job description* merupakan sebuah pernyataan yang bentuknya tertulis mengenai sebuah gambaran apa yang harus dilakukan dalam tugas tersebut. *Job description* seperti petunjuk yang dimana seorang karyawan harus melaksanakan apa yang diberikan pada perusahaan untuk menentukan langkah, tujuan, dan lainnya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut Hani Handoko (2015), deskripsi kerja merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dan aspek-aspek pekerjaan lainnya. Menurut (Yusuf, 2020) deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah peran utama dimana suatu analisisnya bisa dikerjakan dan disajikan disuatu ringkasan pekerjaannya disuatu ringkasan pekerjaannya secara tertulis sebagai identifikasi suatu kesatuan sebuah organisasinya. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pelatihan Kerja adalah unit pelaksana teknis yang bertugas membantu Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan kegiatan pelatihan kerja dan peningkatan keterampilan kerja berbasis kompetensi. UPTD Pelatihan Kerja memiliki tugas operasional dan penunjang di bidang pelatihan kerja, termasuk penyusunan rencana pelatihan, pelaksanaan pendidikan, dan uji keterampilan. UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu berfokus pada pengembangan kompetensi masyarakat melalui

penyediaan program pelatihan kerja yang beragam. Lembaga ini berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja di daerah, dengan menawarkan pelatihan dalam berbagai bidang, seperti menjahit, tata rias pengantin, tata boga, otomotif, teknik las, dan pemasangan instalasi listrik. Program pelatihan yang berlangsung selama 22 hari ini diajarkan oleh instruktur profesional, bertujuan untuk mempersiapkan peserta agar siap menghadapi tantangan di pasar kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu melalui kepala bidang Pelatihan Kerja kota Bengkulu (JI), diketahui bahwa jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) meningkat drastis dalam 2 tahun terakhir. Pada tahun 2023 jumlah peserta PBK dilaporkan berjumlah 282 orang, sedangkan ditahun 2024 peserta yang mengikuti PBK meningkat menjadi 756 peserta. Namun, walau peserta yang meningkat dalam 2 tahun terakhir pihak Pelatihan Kerja hanya dapat menerima 16 yang lulus perbidangnya untuk mengikuti pelatihan di UPTD Pelatihan Kerja disana, baik ditahun 2023 dan tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu belum maksimal dikarenakan jumlah peserta yang dapat ditampung oleh Pelatihan Kerja Kota Bengkulu belum dapat ditingkatkan.

Hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu masih ditemukan beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan jelas dan ada yang meninggalkan tempat kerja pada jam operasional. Selain itu, ada beberapa karyawan yang cenderung terlalu santai

saat bekerja, kurang menunjukkan inisiatif, bahkan dalam beberapa situasi terlihat tidak memiliki tugas yang jelas untuk dikerjakan. Kondisi ini akan berdampak pada lambatnya proses pelayanan kepada masyarakat, sehingga menurunkan tingkat kepuasan penerima layanan. Tentu hal ini memiliki penyebab yang berhubungan baik dari kepuasan kerja dan deskripsi kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

Job satisfaction yang belum terpenuhi menyebabkan karyawan UPTD merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan mereka, permasalahannya terdapat pada fasilitas kantor yang kurang memadai dikarenakan ruang kerja yang sempit dan peralatan yang usang, mengurangi kenyamanan karyawan dan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

Job description memiliki hubungan dalam memenuhi *job satisfaction* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada *job description* di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu yaitu adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi yang dijabat, menyebabkan karyawan kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat menghambat kinerja

Hubungan antara deskripsi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Deskripsi kerja yang jelas dan rinci membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang peran mereka, mereka cenderung merasa

lebih percaya diri dan fokus. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *Job Satisfaction* dan *Job Description* mempengaruhi Kinerja Karyawan di lingkungan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *Job Satisfaction* dan *Job Description* dapat mempengaruhi kinerja karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu dikarenakan fasilitas dan lingkungan yang belum memadai.
2. Karyawan yang belum sepenuhnya merasa cocok dengan *job description* yang diberikan.
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan *job satisfaction* dan *job description* yang diperoleh karyawan belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar penelitian ini lebih befokus dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, dan tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penulis

membatasi masalah pada pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Description* terhadap Kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan *job description* terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui *job satisfaction* dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelatihan Kerja di Kota Bengkulu

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan/instansi dalam pemberian motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan mereka dan juga akan menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan serta berdampak pada kemajuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan judul atau tema yang sejenis.