

## PENGARUH URAIAN JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA

Usman<sup>\*1</sup>, Mukhtar Hamzah<sup>2</sup>, Badaruddin

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>[usmansp86@gmail.com](mailto:usmansp86@gmail.com), <sup>2</sup>[mukhtarhamzah61@gmail.com](mailto:mukhtarhamzah61@gmail.com), <sup>3</sup>[badar@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:badar@stienobel-indonesia.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Uraian Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan April 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene pada bagian Pengadaan Barang dan jasa Kabupaten majene yang berjumlah 58 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh uraian jabatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene 3) Tidak Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene 5) variabel uraian jabatan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Majene.

**Kata kunci:** Uraian Jabatan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to determine and analyze: the effect of job description, work environment and work motivation on employee performance in the procurement department of goods and services, Majene Regency, and the most dominant variables affecting employee performance in the procurement section of goods and services in Majene regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Secretariat Office of Majene Regency. The time of the study was carried out in April 2022. The research population was the employees of the Majene Regency Regional Secretariat Office in the Procurement of Goods and Services of Majene Regency, totaling 58 people. The results showed that: 1) There was an effect of job description on Employee Performance in the Procurement of Goods and Services in Majene Regency 2) There was an influence of the work environment on Employee Performance in the Procurement of Goods and Services in Majene Regency 3) There was no influence of work motivation on Employee Performance. The Procurement of Goods and Services Section of Majene Regency 4) There is an influence of job description, work environment and work motivation that simultaneously affect employee performance in the Procurement of Goods and Services Section of Majene Regency 5) the job description variable is more dominant in influencing employee performance in the procurement of goods and services Majene District.*

**Keywords:** Job Description, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai merupakan suatu dimensi yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, dimana organisasi dapat menciptakan Kinerja Pegawai yang berkompeten sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan serta

---

mencapai keunggulan bersaing. Kinerja pegawai, Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola manajemennya agar nantinya bisa memenangkan persaingan pada era yang serba digital sehingga dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebutlah yang menjadi tolak ukur dalam menjaklankan roda organisasi serta menciptakan suatu kinerja yang berkompeten.

Keberhasilan dari suatu instansi/organisasi sangat bergantung pada setiap kinerja pegawai yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau dengan kata lain kinerja pegawai merupakan kekuatan atas kemajuan dalam suatu organisasi dalam menumbuhkan kinerja pegawai yang berkompeten, akan berdampak pada prestasi yang dihasilkan pegawai. Dessler (2010) mendefinisikan *employee performance* (kinerja karyawan) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai sangat bergantung dalam membangun suatu organisasi. Dalam meningkatkan keunggulan, tentunya kinerja pegawai harus mampu meningkatkan kinerja individual dari setiap aspek sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu atau sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan uraian jabatan/*job description* di mana program yang di terapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. uraian jabatan/*Job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan perusahaan secara luas. Apabila uraian jabatan telah tersusun dengan baik, maka uraian jabatan atau spesifikasi jabatan akan mulai dikembangkan. Mondy & Martocchio, (2016), uraian jabatan merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. uraian jabatan harus sesuai dengan posisi pegawai sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama pegawai bekerja.

Uraian jabatan merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Menurut Wikipedia, uraian jabatan adalah sebuah pedoman yang dibikin perusahaan untuk pegawai agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa uraian jabatan merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap pegawai.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012:67) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu

---

mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins (2008:123) Menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi para pekerjaan. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, dan tidak bising, serta terang dan bebas dari segala ancaman, dan gangguan yang menghambat pekerjaan. Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/ psikologis meliputi kedisiplinan dan kerja sama. Baik fisik atau non fisik/psikologi, keberadaan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sama dengan mengkoordinasikan atau mengintegrasikan berbagai macam sumber daya yang dimiliki organisasi Sedarmayanti (2010).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hal lain yang dapat dilakukan dalam meningkatkan Kinerja pegawai ialah Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah salah satu upaya peningkatan kinerja tenaga kerja. Motivasi dan kinerja merupakan dua dimensi yang melekat dan saling berhubungan. Kedua hal tersebut bagaikan kepingan mata uang logam yang tidak terpisahkan. Prestasi kerja pegawai akan rendah jika tidak mempunyai motivasi dalam menunaikan pekerjaannya. Kebalikannya jika seorang tenaga kerja memiliki motivasi yang kuat dalam menunaikan pekerjaannya maka secara umum level kinerjanya akan besar. Pendapat dari Busro (2018: 51) motivasi merupakan motor instrinsik seseorang dalam menjalankan kegiatan guna meraih tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan, usaha dan harapan yang terdapat dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memberi daya dan menuntun tingkah laku dalam menjalankan pekerjaannya secara baik pada lingkup kerjanya.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada Pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, terhadap masa depan perusahaannya.

Berdasarkan definisi mengenai motivasi maka yang sebetulnya terdapat dalam setiap individu, motivasi ialah *self concept realization* yang maknanya adalah seseorang akan terdorong apabila mereka hidup dalam sebuah cara yang relevan dengan peranan yang mereka senangi, mendapatkan perlakuan dengan level yang lebih mereka senangi serta dihargai sejalan dengan cara yang menggambarkan penghargaan individu atas kapasitasnya. Motivasi selaku proses yang turut menjadi penentu intensitas, arah, serta

---

ketekunan seseorang dalam upaya merelasasikan tujuan. Motivasi merupakan proses yang diawali dari kekuatan terkait dengan fisiologis dan psikis ataupun kebutuhan yang menyebabkan tingkah laku ataupun desakan yang diarahkan ke suatu tujuan ataupun kompensasi (Busro, 2015: 51).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dian Indra Kusumasari (2020) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ichwanul Muslimin, (2020) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Sekertariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Melalui kantor ini, sekretariat daerah atau juga dikenal dengan singkatan Sekda menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun tugas-tugas sekretariat daerah (sekda) yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja, hingga distribusi tugas. Terkait dengan tugasnya, sekda memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

Terdapat beberapa dokumen Sekertariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene pada bidang Pengadaan Barang dan Jasa bertugas memfasilitasi layanan pengadaan barang dan jasa, menyelenggarakan perencanaan, pembinaan, pelaksanaan dan penatausahaan pengadaan barang dan jasa serta evaluasi dan penyelesaian snggah dalam proses pengadaan barang dan jasa.

Bidang Pengadaan Barang dan Jasa berdasarkan tugas dan fungsinya menurut Peraturan Bupati Majene No 40 Tahun 2019 pasal 27 tentang Pengadaan Barang dan Jasa, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa . Keberhasilan Bidang Pengadaan Barang dan Jasa, sangat memerlukan peran serta berbagai *stakeholders* didalamnya dan terutama peran serta seluruh pegawai yang ada di Sekertariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang.

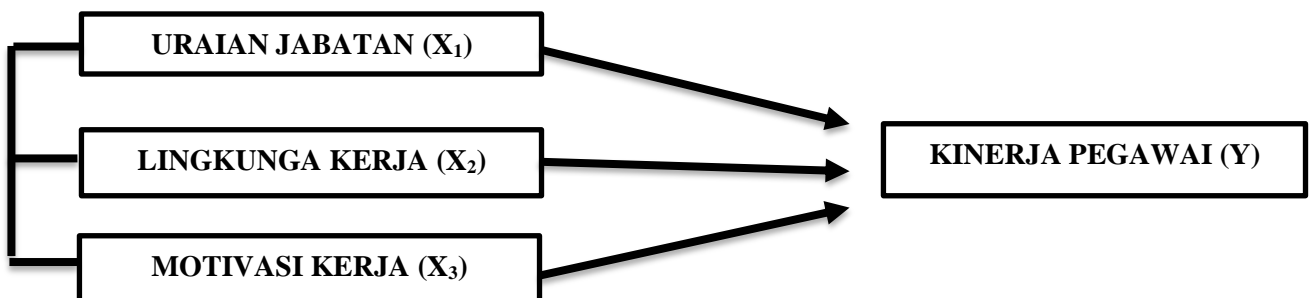
Berdasarkan observasi di lapangan pada pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Majene Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene, dalam meningkatkan kinerja pegawai terlihat bahwa dalam menjalankan uraian pekerjaan/*job description* instansi hanya menunggu laporan bahwa tugas sudah selesai dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa tahu bagaimana proses itu berjalan dan instansi sendiri sudah membuat prasyarat minimal untuk beberapa jabatan, hal ini dimaksudkan agar meningkatnya kinerja pegawai walau masih ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan dan kemampuan yang mereka miliki. Pengaruhnya adalah pada saat instansi terus memakai tenaga kerja yang lama dan mereka tidak diberikan

peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan dan pendidikan maka kemampuan mereka dalam menyerap konsep rencana kinerja juga mengalami permasalahan, dan ini memperlambat kerja instansi secara keseluruhan.

Terkait dengan lingkungan kerja Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Majene menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti pada fakta dilapangan pda pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Majene bahwa “keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff” disamping itu ada beberapa meja kerja staff yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu perusahaannamun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Berdasar paparan bersangkutan, maka penulis susun kerangka konseptual penelitian yang mencerminkan hubungan diantara variabel uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana pada gambar berikut ini:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**Hipotesis Penelitian**

Berdasar perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual yang diuraikan maka penulis mengajukan hipotesis yakni:

- H<sub>1</sub> : Uraian jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene
- H<sub>4</sub> : Uraian jabatan, Lingkungan kerja Dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene.
- H<sub>5</sub> : Variabel Uraian Jabatan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Majene.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dijadwalkan penelitian ini terhitung pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan April 2022. Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 141 Pegawai. Pendapat Sugiyono (2013:73) sampel ialah subset dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasinya, sampel yang dipilih harus benar-benar representative atau mewakili. Ukuran sampel ialah jumlah sampel yang hendak diambil dari sebuah populasi. Untuk menentukan ukuran sampelnya, peneliti gunakan formula Slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = banyak sampel

N = banyak populasi

e = presentase kesalahan yang diinginkan dengan populasi dan presisi 10%

Jumlah sampel yang diterapkan dalam penelitian adalah

Diketahui: N = 141

e = 10%

Maka:

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,1)^2}$$

$$n = n = \frac{384}{2,41}$$

$$n = 58,50$$

$$n = 58$$

## Metode Penelitian

### Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig. (2-tailed)  $< 0,05$  dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi uraian jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha  $> 0,70$ . Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Uraian Jabatan	10	0,849	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	6	0,903	Reliabel
3.	Motivasi Kera	10	0,837	Reliabel
4.	Kinerja pegawai	10	0,909	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

**b. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

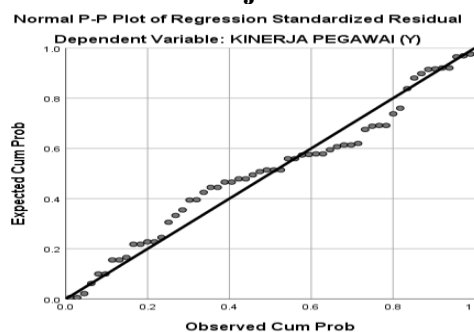
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20982167
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.098
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut;

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Sumber : Print out SPSS Versi 26

**2. Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 26 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

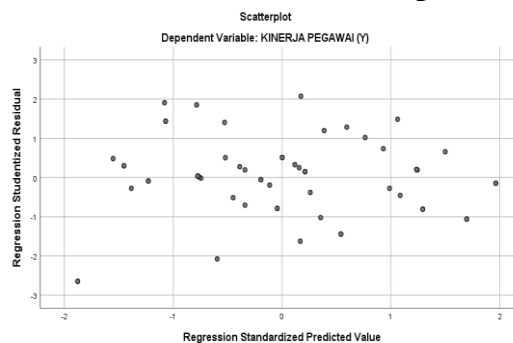
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Uraian Jabatan	0,351	2,846	Bebas Multikolinearitas
2.	Lingkungan Kerja	0,598	1,673	Bebas Multikolinearitas
3.	Motivasi Kerja	0,448	2,232	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**



Sumber : Print Out SPSS Versi 26

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

**4. Uji Autokorelasi**

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,943 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

- Jumlah n = 58
- Jumlah k = 3
- Nilai dL = 1,469
- Nilai dU = 1,686



Nilai Dw = 1,943

Kesimpulan = Dw > dU (1,943 > 1,686) = Tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 4. Hasil uji autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.733	2.270	1.943
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), URAIAN JABATAN (X1)					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

**c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil perhitungan regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	-1,666	0,672
Uraian Jabatan (X <sub>1</sub> )	0,824	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,296	0,026
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,038	0,774

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = -1,666 + 0,824 X_1 + 0,296 X_2 + 0,038 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = -1,666 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar -1,666.
2. Koefisien X<sub>1</sub> = 0,824. Koefisien uraian jabatan bernilai positif maka variabel uraian jabatan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai uraian jabatan meningkat sementara lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika uraian jabatan berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,824%, asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja dan motivasi kerja) tetap.
3. Koefisien X<sub>2</sub> = 0,296. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan kerja meningkat sementara variabel uraian jabatan dan motivasi kerja tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,296%, asumsi variabel yang lain (uraian jabatan dan motivasi kerja) tetap.

4. Koefesien  $X_3 = 0,038$ . Koefesien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat sementara variabel uraian jabatan dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi kerja berubah 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,038%, asumsi variabel yang lain (uraian jabatan dan lingkungan kerja) tetap.

**d. Hasil Pengujian Hipotesis**

**Uji t (pengujian secara parsial)**

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji t**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
1.	Uraian Jabatan (X <sub>1</sub> )	6,059	2,004	0,000	Berpengaruh
2.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	2,288		0,026	Berpengaruh
3.	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,289		0,774	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 58-3-1) = (0,025 ; 54)$  sehingga nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,004. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uraian Jabatan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh  $t_{hitung} = 6,059 > t_{tabel} = 2,004$  dan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti uraian jabatan (X<sub>1</sub>) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh  $t_{hitung} = 2,288 > t_{tabel} = 2,004$  dan nilai  $sig. 0,026 < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh  $t_{hitung} = 0,289 < t_{tabel} = 2,004$  dan nilai  $sig. 0,774 > 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

**Uji F (pengujian secara simultan)**

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji F**

F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Sig.	Keterangan
53,192	2,78	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

- Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan  $df_1 =$  Jumlah Variabel bebas dan  $df_2 = n - k - 1$ , sehingga  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 58 - 3 - 1 = 54$ . Nilai  $F_{tabel} = 2,78$ . Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,192 > 2,78$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 8. Uji Koefisien Regresi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.733	2.270	1.943
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), URAIAN JABATAN (X1)					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai  $R^2$  pada tabel sebesar 0,747 atau 74,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene sebesar 74,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

**1. Pengaruh uraian jabatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa uraian jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang mana  $t_{hitung}$  uraian jabatan adalah 6,059 dan untuk nilai  $t_{tabel} = 2,004$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik uraian jabatan yang diterapkan pada instansi akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Mariana Khristina Supit (2016) bahwa *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati (2010) yang meneliti mengenai pengaruh uraian jabatan dan penempatan terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa uraian jabatan berpengaruh positif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uraian jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan

pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, uraian jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan.

Uraian jabatan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene akan memperjelas bagi pimpinan maupun bawahan tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai untuk  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang mana  $t_{hitung}$  adalah 2,288 dan untuk nilai  $t_{tabel} = 2,004$  dan nilai sig.  $0,025 < 0,05$ . Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja para pegawai. Hal tersebut menggambarkan semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja yang ada pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan Swandono Sinaga (2015) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan I Wayan Senata, et al (2014) yang telah meneliti variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi organisasi yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

## 3. Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang mana  $t_{hitung}$  motivasi kerja adalah 0,289 dan untuk nilai  $t_{tabel} = 2,004$  dan nilai sig.  $0,774 > 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Syawal (2018) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh tetapi komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**4. Pengaruh uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang mana  $F_{hitung}$  adalah 53,192 dan untuk nilai  $F_{tabel} = 2,78$ , dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini mengartikan bahwa pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah instansi menerapkan uraian jabatan yang tepat agar penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga kinerjanya akan semakin meningkat, mendapatkan motivasi kerja agar merasa terdorong untuk menunjukkan prestasi dalam bekerja.

**5. Uraian Jabatan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel uraian jabatan sebesar 0,699, ini berarti bahwa variabel uraian jabatan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa uraian jabatan mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene sebesar 69,9%, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene sebesar 20,2% dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan

Barang dan Jasa Kabupaten Majene sebesar 3,0% Sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kinerja pegawai akan terlihat ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, Lebih lanjut dapat di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel uraian jabatan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene
3. Tidak Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan uraian jabatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.
5. Uraian jabatan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dilihat bahwa uraian jabatan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Majene. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus kepada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan analisis jabatan atau dalam bentuk penempatan kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai akan bekerja secara profesional sesuai kemampuan yang dimiliki, pimpinannya juga diharapkan lebih focus dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien, selain itu melihat hasil penelitian motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan pimpinan dapat lebih perhatian terhadap bawahannya karena dari perhatian tersebut diharapkan menjadi dorongan bagi bawahan untuk bekerja lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, XVI(1), 77–83. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/328/2099>
- Fitri Lukiasuti, Rr. Dian Indra Kusumasari (2020). *Jurnal Magisma Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang*. Vol. VIII No. 1,
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ibrahim, Masud and Veronica Adu Brobbey. (2015). *Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* Vol. III, Issue 11, November 2015.
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Tarigan, A. R., Lubis, Z., & Syarifah. (2018). *Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Dukungan Keluarga Terhadap Diet Hipertensi Di Desa Hulu Kecamatan Pancur Batu Tahun 2016*. *Jurnal Kesehatan* , 11, 9-17.
- Thomas H.Stone (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi kedua.Penerbit ALFABETA.cv
- Wahjono,(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Edisi Jakarta
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi