

PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Rahmat H*¹, Mashur Razak², Andi Ririn Oktaviani³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ¹rahmatharyanto0302@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³ririn@stie-nobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah *Job Description*, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Apakah *Job Description*, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan dari *Job Description*, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana Populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 79 sampel. Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS diperoleh dari analisis uji parsial (t) dan uji simultan (f), Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Description* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan *Job Description*, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : *Job Description*, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine whether job description, work environment, and work motivation partially affect employee performance, whether job description, work environment, and work motivation simultaneously affect employee performance, and which variable has the most dominant influence on job description. , work environment, and work motivation on employee performance. This research was conducted at the Regional Secretariat Office of Majene Regency. This study uses a saturated sample where the population is used as a research sample of 79 samples. The results of the analysis calculated using SPSS obtained from partial test analysis (t) and simultaneous test (f), this study proves that job description has no significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance and work motivation has no significant effect on employee performance, and simultaneously Job Description, work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. While the work environment has the most dominant influence on employee performance at the Regional Secretariat Office of Majene Regency.

Keywords: *Job Description, Work environment, and work motivation and employee performance.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya pegawai yang berkualitas tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. Tidak hanya pada sektor publik dan swasta, pada sektor pemerintah juga membutuhkan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi daerah dan masyarakat. Maka dari itu, keberhasilan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumberdaya Manusianya, dalam hal ini adalah

pegawai yang bekerja pada suatu instansi. Pengaruh nyata sumber daya manusia atau pegawai suatu instansi dapat dilihat dari kinerjanya, dimana tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengacu pada 2 (dua) pendapat diatas sejalan dengan ketentuan tata cara penilaian kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berupa SKP (sasaran kerja pegawai), dimana sasaran kerja pegawai ini dinilai dari pencapaian target secara kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan atasan langsungnya. Pencapaian target kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene baik itu secara kualitas dan kuantitas dirasa perlu untuk ditingkatkan lagi guna tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat banyak unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan, beberapa diantaranya adalah dengan analisis jabatan (*job description*) di mana program yang di terapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. *Job description*/uraian jabatan atau gambaran tugas 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 *job description* telah tersusun dengan baik, maka *job specification* atau spesifikasi jabatan akan mulai dikembangkan.

Penelitian yang dilakukan Sumartiy Gobel (2016) Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Tana Tidung. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Job Description terhadap kinerja pegawai. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Umi Elan, Indra Kurniawan (2016) Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta). deskripsi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan Kondisi lingkungan kerja Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja pegawai. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penelitian yang dilakukan Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hendry

Wijaya (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu untuk dapat mencapai tujuan suatu institusi pemerintahan khususnya, maka dibutuhkan suatu motivasi bagi pegawai agar mampu bekerja dengan baik. Motivasi kerja, merupakan peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya suatu Instansi menjadi efisien dan efektif. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu perubahan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan, dalam diri seorang pegawai yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan

Handoko (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu faktor yang paling penting lagi adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iska Budiart (2017) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Sekertariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene. Kantor Sekda Pemerintah Kabupaten Majene di 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.

Berdasarkan Fenomena terkait fakta dilapangan dan hasil wawancara pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal. Dimana penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu

yang telah ditetapkan dan kurangnya kerjasama yang dilakukan antar pegawai sehingga pekerjaan tidak selesai secara optimal. kemudian terkait *Job description* tumpah tindihnya pekerjaan yang menyebabkan banyak pegawai yang tidak fokus terhadap suatu program kerja serta tim kerja yang kurang optimal hanya beberapa pegawai saja yang bekerja padahal Sk Tim beserta tugas masing-masing sudah dibuat, serta proses *job description* juga terlihat bahwa dalam meningkatkan kinerja pimpinan sangat kurang teliti melihat para calon karyawan yang kompeten sehingga dalam melakukan penjualan pun sangat kurang, apa lagi sekarang ini masa pandemic kebanyakan perusahaan berada di masa transisi sehingga pimpinan sangat perlu memfungsikan *job description* dengan baik.

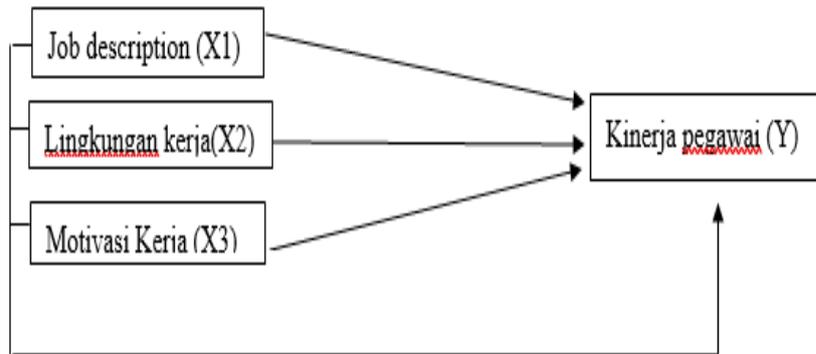
Fenomena lain yang terjadi terkait lingkungan kerja berdasarkan fakta dan hasil wawancara pegawai Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene. Kondisi lingkungan kerja yang terjadi pada kantor tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain, sangat kurang interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Masalah komunikasi kerja ini ditunjukkan oleh pernyataan pegawai yang menyatakan bahwa pemimpin belum mampu mengkomunikasikan tugas dan fungsi kerja pegawai. Sehingga pegawai ragu-ragu dalam melaksanakan tugasnya serta kurangnya dorongan sehingga pegawai belum mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertindak secara kreatif.

Terkait fenomena motivasi kerja, berdasarkan fakta dilapangan dan hasil wawancara Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene menunjukan bahwa para pegawai kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para pegawai, lalu para pegawai yang bergerak sebagai tenaga honorer juga tidak diberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan atau sesuai dengan kemampuan kerja mereka, serta adanya ketidakadilan dalam memberikan kompensasi, kebanyakan pegawai yang kurang dalam bidangnya itu diberikan kompensasi yang tinggi sedangkan mereka yang dapat atau mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi justru diberikan kompensasi yang sedikit. Sehingga para pegawai malas – malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian teoritis, proposisi dan studi empirik serta fakta dan permasalahan yang terjadi di atas sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *job description*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu “Pengaruh *Job Description*, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Majene”.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 :Diduga *Job Description*,berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
- H2 :Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
- H3 :Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
- H4 :Diduga *Job Description*, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
- H5 :Variabel Lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan obyek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* (penjelasan). Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Job Description*, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Lokasi penelitian ini berada pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, terhitung pada bulan Mei sampai dengan Juli 2021.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 21. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.431	4.520		2.086	.040
1 Job description	.221	.108	.225	2.051	.044
Lingkungan kerja	.431	.115	.412	3.741	.000
Motivasi Kerja	.043	.092	.046	.471	.639

Sumber : Data primer 2021

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.431 + 0.221X_1 + 0.431X_2 + 0.043X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 9.431 menunjukkan bahwa apabila variabel konstan atau sama dengan nol maka Kinerja pegawai meningkat sebesar 9.431.
- b. Besarnya nilai koefisien regresi variabel *Job Description* (X_1) adalah 0.221 yang menunjukkan bahwa jika variabel *Job Description* meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.221 atau 22.1% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti Lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Job Description* dengan Kinerja pegawai, semakin naik *Job Description* maka, semakin meningkatkan Kinerja pegawai.
- c. Besarnya nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) adalah 0.431 yang menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.431 atau 43.1% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti *Job Description* dan Motivasi kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai, semakin naik Lingkungan kerja maka semakin meningkatkan Kinerja pegawai.
- d. Besarnya nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_3) adalah 0.043 yang menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.043 atau 4.3% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti *Job Description* dan Lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai, semakin naik Motivasi kerja maka semakin meningkatkan Kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. *Job Description* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Untuk variabel *Job Description* (X_1), nilai $t_{hitung} (2.051) < t_{tabel} (2.639)$ dengan tingkat signifikansi

0,044 lebih kecil dari 0,05 berarti *Job Description* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y), untuk variabel Lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} (3.741) > t_{tabel} (2.639) dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih besar dari 0,05 berarti Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) Untuk variabel Motivasi Kerja (X_3), nilai t_{hitung} (0.471) < t_{tabel} (2.639) dengan tingkat signifikansi 0.639 lebih besar dari 0,05 berarti Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable *Job description*, variabel lingkungan kerja, dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.527	3	114.176	12.056	.000 ^b
Residual	710.308	75	9.471		
Total	1052.835	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Job Description, Lingkungan kerja

Sumber: data primer 2021

Analisis untuk uji F untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y). $F_{tabel} = (K : N - K)$ $F_{tabel} = 3 : 79 - 3 = (3 : 76)$ maka di peroleh F_{tabel} 2.72. dari olahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.056 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (12.056) > F_{tabel} (2.72) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Job description*, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Majene.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.298	3.07746

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Job Description, Lingkungan kerja

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan output dari tabel 5.19 di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.325, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 32.5%. angka tersebut mengandung arti bahwa Variabel *Job Description* (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 32.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti sebesar 67.5%.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel *Job Description* adalah sebesar 0.221 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel *Job Description* terhadap kinerja pegawai adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kantor Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada *Job Description* pada kantor tersebut.

Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.431 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Insentif terhadap kinerja pegawai adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kantor Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada Lingkungan Kerjanya.

Sedangkan Hasil perhitungan analisis *full model regression* menunjukkan bahwa nilai beta untuk variabel Motivasi kerja adalah sebesar 0.043 dengan angka yang bertanda positif, ini berarti bahwa hubungan kedua variabel yaitu variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah, maksudnya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kantor Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene juga harus meningkatkan kualitas dari pada Motivasi kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai beta yang terbesar adalah Lingkungan kerja dengan nilai B 0.431 artinya variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis Ketiga (H_5) yang menyatakan variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Majene dari pada *Job description* dan Motivasi kerja diterima.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Description* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (pada penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Majene)
2. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (pada penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Majene)
3. Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (pada penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Majene)

4. Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan *Job Description*, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (pada penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Majene)
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai (pada penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Majene)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi Kedua:Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Hendry Wijaya (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin*
- Iska Budiart (2017) *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo*
- Rahmadiane, Pengaruh *Value Consciousness, Integrity* dan *Perceived Ease To Get Product* terhadap Sikap dan Niat Beli Barang Palsu di Kota Tegal, *Jurnal Akutansi*, Tegal.
- Rahmanita dan Jekky Gunawan, Analisis Pengaruh *Value Consciousness* dan *Price Quality Association* terhadap *Private Label Brand Purchase Intention* Dengan *Attitude* sebagai Variabel *Intervening*, *Jurnal of Accounting & Management Innovation*, Universitas Internasional Batam, Batam, 2017.
- Rangkuti Freddy, *Riset Pemasaran*, Cet I, Jakarta: Gramedia Building, 1997
- Rofiq Abdul,dkk, Pengaruh Penerapan AIDA (*Attention,Interest,Desire,Action*) terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada Pembeli Kartu Perdana IM3 di Lingkungan Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Angkatan 2012) Brawijaya,Jurnal of Ilmu Administrasi,2012.
- Saharsaputra Umar, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan Tindakan*, bandung:PT.Refika Aditama. 2012.
- Schiffman, Leon G. dan Leslie Lazar Kanuk. *Perilaku Konsumen*. Jakarta. PT Indeks. Jakarta, 2008.

- Suarjana dan Suprapti, Pengaruh Persepsi Harga, Pengetahuan Produk, Dan Citra Perusahaan Terhadap Niat Beli Layanan Multi Servis Merek Indihome, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4, di Bali,2018.
- Sudirjo Frans,*Social Media, Consumer Motivation, And Consumer Purchase Decision For Fashion Consumers In Semarang District*,Jurnal Manajemen,di Semarang,2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: CVAlfabets, 2015.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: CVAlfabets, 2002.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Cet 4, Yogyakarta: Alfabeta, 2013.
- Sumarwan Ujang. Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran, Edisi Kedua,Bogor: Penerbit Ghalia Indonesi, 2011
- Supermarket Giant, diakses dari <https://supermarketgiant.weebly.com/about-giant-supermarket.html>, pada tanggal 31-April-2021 pukul 19.26.
- Supranto, J. *Statistik Edisi ketujuh*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, Ed 1, Cet I, Jakarta: Prenamedia Group, 2015.
- Suyanto. *M. Strategic Management (Global Most Admired Companies)*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2007
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Ed 1, Cet I, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Sumartiy Gobel (2016) Pengaruh *Job Description terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Tana Tidung*.
- Tjandrasa Benny, Potensi Keuntungan *Private Label* serta Proses Pemilihan Produk dan Pemasoknya pada Bisnis Ritel, *Jurnal Manajemen*, bandung, 2006.
- Umi Elan, Indra Kurniawan (2016) *Pengaruh Job Description terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta)*.