

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda

The Influence of The Work Environment and Job Descriptions on Employee Performance in Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda

Erly Pratiwi¹, Adam Idris², Mohammad Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Vol. 12, No. 01
Page : 29-35
Published : 2024

KEYWORDS

Work Environment, Job Description, Employee Performance

CORRESPONDENCE

Phone: +6287729310205
E-mail: erlypratiwi1999@gmail.com

A B S T R A C T

This research is motivated by phenomena related to the performance of existing government apparatus employees, including the limited ability of employees to carry out their duties, the lack of suitability of educational background and position, and work time discipline. There are several factors that can influence employee performance, one of which is the work environment and job description. The hypothesis proposed and making proof that job environment, job descriptions has an impact on employee performance in Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. The results of this research can be concluded that the Work Environment (X1) and Job Description (X2) together (simultaneously) possess a totable impact on Employee (Y). An Rsquare is 74,2% indicates that the work employee description have significant impact on employee performance. With the remaining 25.8% being impact of other variables not looked at in this examination.

INTRODUCTION

Instansi merupakan wadah untuk orang-orang bekerjasama dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi perlu mengendalikan keterlibatan sumberdaya manusia dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan pegawai akan berusaha untuk pelayanan yang terbaik dalam membantu instansi untuk mencapai tujuan. Kontribusi terbaik yang dapat pegawai berikan pada organisasi dapat berupa kinerja yang optimal dan memuaskan.

Kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Setiap instansi ataupun organisasi akan melaksanakan beberapa hal dalam meningkatkan kinerja pegawainya, seperti dengan diadakannya pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, dukungan semangat,

dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penerapan penilaian kinerja pegawai dapat menjadi pengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan capaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan hukum, moral maupun etika yang berlaku. Jadi, kinerja merupakan faktor penting bagi organisasi serta bagi organisasi serta bagi pegawai itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari tenaga kerja itu sendiri maupun berhubungan dengan lingkungan kerja organisasi

Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang akan berhubungan

dengan tingkat kinerja organisasi. Ketika setiap pegawai dapat berinteraksi positif dan optimal maka kondisi lingkungan kerja optimal.

Mengikuti pada dasar tersebut, perlu adanya ruang kerja yang ditata secara rapi, aturan kerja yang tidak ambigu dan tegas, dan interaksi kerja antar pegawai yang tenram. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai.

Deskripsi pekerjaan memberikan ketegasan batasan standar dan tugas yang harus dikerjakan sebagai tanggung jawab seorang dalam jabatan tersebut. Pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab merupakan bentuk sumberdaya manusia yang berkualitas dan disiplin sehingga dapat menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pembagian tugas yang efisien dan efektif, dapat berupa dengan menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Deskripsi pekerjaan memberikan ketegasan batasan dan standar tugas yang harus dikerjakan sebagai tanggung jawab seorang dalam jabatan tersebut.

Kinerja pegawai dijelaskan oleh Mathis (2005) kinerja pegawai adalah proses penolakan seberapa maksimal pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dinilai melalui standar dan komunikasi serta informasi yang telah direncanakan.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik maka organisasi harus mengerahkan dan mengawasi pegawainya, sehingga pegawai dapat memaksimalkan seluruh potensi dalam upaya melayani publik dengan baik dengan menerapkan berbagai prinsip yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai instansi pelayanan masyarakat menuntut terbentuknya produktivitas pegawai yang tinggi masih terkendala sehingga menghambat dalam mencapai visi Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Berdasarkan fenomena yang terjadi, terdapat lingkungan kerja yang belum mendukung

pegawai untuk bekerja secara nyaman, terlihat dengan adanya tumpukan berkas yang berserakan di sekitar meja kerja karyawan, pengatur suhu ruangan yang belum memadai, serta adanya pembagian tugas yang kurang sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai

THEORETICAL FRAMEWORK

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja dijelaskan oleh Kisworo (2012:75) merupakan cara pegawai diperlakukan di lokasi kerja oleh seluruh rekan kerja serta atasan, serta di dalamnya terdapat susunan cara melaksanakan tugas pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja sebuah organisasi ataupun instansi. Menurut Nitisemito (1996:110) ada beberapa hal yang dapat menjadi tolak ukur hal-hal tersebut menilai lingkungan kerja yang nyaman adalah pewarnaan, tidak kotor, penerangan, audio, udara yang baik, dan damai.

Secara garis terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu lingkungan yang berupa kegiatan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diwujudkan dalam bentuk keadaan yang ada di sekitar lokasi kerja, sehingga dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut Badri (2006:223) lingkungan kerja dipengaruhi oleh pencahayaan, warna ruangan kebisingan, pertukaran udara, kelembaban, pengaturan suhu, dan kemampuan bergerak.

Lingkungan kerja non fisik dikatakan oleh Sedarmiyanti (2001:31) mendefinisikan merupakan seluruh kondisi Dimana adanya interaksi yang positif dengan teman kerja atau bos dan junior yang wajib dapat ciptakan dan menciptakan hubungan yang baik serta harmonis dengan seluruh rekan kerja di dalam instansi maupun dengan para atasan.

Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dijelaskan Hasibuan (2006:12) merupakan tahapan menganalisis dan

menentukan desain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, serta di dalamnya terdapat susunan bagaimana pekerjaan tersebut harus dikerjakan, serta alasan pekerjaan harus segera diselesaikan. Deskripsi pekerjaan merupakan keseluruhan informasi mengenai apa saja syarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dalam penyusunan ini telah dilakukan analisis yang berisi tugas pokok, tanggung jawab serta wewenang.

Keberadaan deskripsi pekerjaan maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diembannya untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan membentuk komunikasi yang baik antar pegawai akibat adanya hubungan Kerjasama yang harmonis.

Menurut Putu Trisna (2014) indikator deskripsi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Penjabaran pekerjaan yang jelas
2. Hasil akhir pekerjaan yang telah ditargetkan
3. Kewenangan setiap pegawai dalam mengerjakan tugas telah diberikan batasan yang jelas

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Moehiriono (2009:60) merupakan refleksi sejauh mana pencapaian tugas yang telah dikerjakan sesuai dengan kebijakan yang disesuaikan dengan rencana mencapai tujuan, serta visi dan misi rancangan instansi. Perhitungan capaian dapat dilakukan setelah pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria yang diberikan. Sulistiyani (2003) menjabarkan bahwa kinerja pegawai merupakan aktivitas tertentu yang merupakan tanggung jawab yang dilakukan oleh seluruh pegawai sebagai bentuk loyalitas dari kinerja suatu golongan ataupun jabatan.

Menurut Rivai (2005:11) perilaku asli yang diperlihatkan setiap individu pada saat melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kriteria dalam melakukan penilaian dijelaskan oleh Robert (2002:78) yaitu dengan adanya kualitas, disiplin waktu, kemampuan bersosialisasi secara verbal, dan kemampuan mengerjakan tugas dengan kemampuan sendiri. Terdapat faktor yang mempengaruhi Tingkat kinerja pegawai disebutkan oleh Wirawan (2009) yaitu: faktor yang ada di dalam diri pegawai, eksternal instansi yang dipengaruhi oleh dukungan moril yang diberikan oleh instansi serta terdapat dukungan dari luar instansi.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga produktivitas pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Musriha, 2011:305).

Menurut Siagan (2002) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan dampak secara langsung terhadap karyawannya, terutama pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hubungan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Deskripsi pekerjaan dalam suatu organisasi menjelaskan tanggung jawab, tugas, wewenang serta kondisi kerja di suatu organisasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai. Deskripsi pekerjaan dibuat untuk memberikan kejelasan pada serupa pegawai dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan. Unsur deskripsi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kepentingan organisasi dan setiap pegawai dapat tercapai

sesuai dengan perencanaan organisasi (Yana, 2020:132).

Menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja pegawai, artinya jika deskripsi pekerjaan tidak jelas, seorang pegawai tidak akan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya, yang akan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat dan merugikan kinerja pegawai.

METHOD

Penelitian ini menggunakan jenis penilaian kuantitatif, khususnya studi yang mengkaji tentang hubungan antara berbagai macam jumlah variabel. Penulisan ini memiliki capaian untuk mengetahui adanya bentuk kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 koresponden dengan jumlah sampel seluruh populasi sehingga mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan membagikan angket, melakukan pengamatan, dokumentasi dan penelitian kepustakaan.

Alat pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu psikometrik yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan reaksi terhadap berbagai objek dengan skor penelitian 1 sampai 5. Responden memberikan tanggapan terhadap kemungkinan yang disarankan untuk masing-masing pernyataan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

RESULT AND DISCUSSION

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan melakukan pengukuran pada butir instrumen pernyataan yang apabila diukur dengan menggunakan objek yang sama, data yang dihasilkan akan sama. Maka didapati hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koef	Rtabel
Lingkungan Kerja	0,895	0,334
Deskripsi Pekerjaan	0,772	0,334
Kinerja Pegawai	0,819	0,334

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai Rtabel yaitu diatas dari 0,334 dengan Tingkat kepercayaan 95%, alpha 5% atau 0,005

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian dan analisis persamaan regresi sederhana antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,869	1,533
Lingkungan Kerja	0,229	0,229
Deskripsi Pekerjaan	0,314	0,314

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa:

1. *Constant* (b)
Berarti jika semua variabel bebas (X1 dan X22) memiliki nilai 0 maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 9,869 atau dengan kata lain variabel kinerja pegawai (Y) akan konstan sebesar 9,869 jika tidak dipengaruhi lingkungan kerja (X1) dan deskripsi pekerjaan (X2).
2. Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,229 (2,29%)

3. Deskripsi Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berarti jika deskripsi pekerjaan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,584 (5,84%)

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independent. Hasil regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang sempurna di antara variabel bebasnya.

Berdasarkan pengujian bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk nilai lingkungan pekerjaan adalah sebesar 0,455 > 0,05 dan untuk deskripsi pekerjaan nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah sebesar 0,243 > 0,05. Maka, keseluruhan data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik atau dapat dikatakan bahwa seluruh variabel adalah linier.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapati hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji t

Model	T_{Hitung}	Sig
(Constant)	6.438	
Lingkungan Kerja	5.937	0.000
Deskripsi Pekerjaan	6.412	0.000

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel maka dapat diambil kesimpulan uji t parsial dari setiap variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nilai Thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,937 sedangkan Ttabel

dengan taraf 0,05; $N-K 35-3 = 32$ adalah sebesar 1.694. berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan Tingkat signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai Thitung untuk variabel deskripsi pekerjaan adalah sebesar 6,412 sedangkan Ttabel dengan taraf 0,05; $N-K = 35-3 = 32$ adalah sebesar 1.694. berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan Tingkat signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian variabel secara bersama-sama maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Anova

ANOVA		
Model	F	Sig.
Regression	45,940	0.000
Residual		0.000
Total		0.000

Sumber: hasil olah data, 2023

Berdasarkan data diperoleh Fhitung sebesar 45,940 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi pada komom R^2 yaitu sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan memberi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan Dimana para pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dan menjadi tempat bagi pegawai dalam bekerja secara bersama-sama maupun secara individu yang mempengaruhi kondisi psikologis serta fisik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja secara nyaman, tenang, optimal dan produktif.

Hasil uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil Thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,937 sedangkan Ttabel dengan taraf 0,05; $N-K = 35-3 = 32$ adalah sebesar 1.694. nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,005$, dengan koefisien korelasinya sebesar 22,9%. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Deskripsi pekerjaan adalah uraian tugas dan kewajiban secara tertulis tentang bagaimana pekerjaan harus diselesaikan. Dalam uraian tertulis ini terdapat penjelasan serta gambaran tentang hal apa saja yang harus dikerjakan oleh pegawai, bagaimana cara pegawai melaksanakan pekerjaan, alasan pekerjaan harus dilaksanakan dan hubungan antar pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Hasil uji t untuk variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan hasil Thitung untuk variabel deskripsi pekerjaan sebesar 6,412 sedangkan Ttabel dengan taraf 0,05; $N-K = 35-3 = 32$ adalah sebesar 1.694. Besaran nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,5 dengan

besaran nilai koefisien korelasi hubungan sebesar 31,4%. Sehingga dapat dihasilkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh pada deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan analisis hasil data yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Pernyataan ini dibuktikan dengan adanya hasil uji f yang menghasilkan Fhitung sebesar 45,940 dan sig 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dan 0,05 mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan deskripsi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Thitung $5,937 > 1,694$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Temuan pada penelitian ini mendeskripsikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh kondisi kerja di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.
2. Variabel deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Thitung $6,412 > 1,694$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pengukuran kemampuan pegawai dipengaruhi secara nyata oleh kemampuan instansi dalam memberikan tugas di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.
3. Hasil perhitungan terhadap uji f secara simultan atau bersama-sama menunjukkan Fhitung $> F$ tabel ($45,940 > 3,29$) dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi "Lingkungan kerja dan Deskripsi Pekerjaan, berpengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai (Y)” diterima atau hipotesis tersebut terbukti.

Robert L, M. & J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*. Jakarta: Salemba Empat.

REFERENSI

Books:

Badri, M. S. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.

Mathis, J. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Musriha, G. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International. Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 1(3), 303–314. [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt/Vol.1\(3\)/2011\(1.3-31\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt/Vol.1(3)/2011(1.3-31).pdf)

Moheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistiyani, A. T. dan R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Journal Article:

Yana Diana. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123–139. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/1064>