



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Miftakur Riskiyah¹, Reina Damayanti², Adie Kurbani³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Abstract

Received: 03 Januari 2024

Revised : 10 Januari 2024

Accepted: 17 Januari 2024

This study aims to test the hypothesis of the influence of work environment and job description on employee job performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sumatra Province. The sampling technique used in this study was a saturated sample technique with a total of 91 civil servant respondents. The research data were analyzed using Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis, as well as t-test and F-test.

The results of the hypothesis test indicate that there is a partial influence of the Work Environment (X1) on Employee Job Performance, with a significance level of $0.000 < 0.05$. In addition, the Job Description variable (X2) also has a significant influence on Employee Job Performance, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that both factors, namely Work Environment and Job Description, have a significant influence on Employee Job Performance. Furthermore, the results of the simultaneous F-test show that there is a significant influence of Work Environment and Job Description on Employee Job Performance, with a significance level of $0.005 < 0.05$.

Keywords:

Work Environment, Job Description, Job Performance

(*) Corresponding Author: miftakurriskiyah01@gmail.com

How to Cite: Riskiyah, M., Damayanti, R., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10640023>

PENDAHULUAN

Dalam sebuah kantor Sumber Daya Manusia mempunyai peran besar dalam menjalankan pergerakan organisasi. Peran sumber daya yang dimiliki oleh manusia sangat dibutuhkan dalam usaha pencapaian suatu tujuan atau keberhasilan baik secara umum maupun khusus. Mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik adalah faktor kunci untuk menentukan arah tujuan organisasi yang sukses. Sumber daya manusia yang kompeten dan mandiri diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya. Delegasi pemberian tugas yang efektif melibatkan penempatan sumber daya manusia dengan cermat, mempertimbangkan kapasitas, keterampilan, dan kemampuan individu. Dengan melakukan hal ini, pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih baik, dan prestasi kerja yang tinggi dapat terwujud.

Salah satu upaya yang paling mencolok dalam memaksimalkan kemampuan dari seorang pegawai yaitu bagaimana pegawai tersebut memahami akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tugas dalam melakukan pekerjaan tidak menjadi penghambat melainkan menjadi kebutuhan dan tanggung jawabnya. Penempatan pegawai harus didasarkan atas *Job Description* yang sesuai dengan posisi pegawai tersebut. Uraian pekerjaan yang baik harus diterapkan dalam semua jabatan pekerjaan (*Job Description*) yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan,

serta lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dapat membuat prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Kondisi lingkungan kerja yang optimal mencakup keamanan, kenyamanan, dan dukungan yang memadai, sehingga menciptakan suasana di mana para pegawai merasa benar-benar betah dan termotivasi saat bekerja. Sitinjak (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dapat membantu pegawai akan penyelesaian tugas yang diberikan. Bagi pegawai, bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman, serta kelengkapan kerja yang memadai dan *Job Description* yang jelas dan baik akan mempengaruhi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Yusuf (2020:93) Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) adalah peran utama dimana suatu analisisnya bisa dikerjakan dan disajikan disuatu ringkasan pekerjaannya disuatu ringkasan pekerjaannya secara tertulis sebagai identifikasi suatu kesatuan sebuah organisasinya.

Menurut Prayudi (2017:17) Prestasi kerja ialah refleksi dari pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik, mencapai hasil yang diinginkan, dan melampaui harapan yang ditetapkan. Prestasi Kerja merupakan kapabilitas seorang pegawai dalam pemahaman akan beban serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai dalam bekerja.

DPRD memiliki peranan terpenting dalam menjalankan pemerintahan daerah, tugas legislasi, anggaran, dan pengawasan. DPRD Provinsi Sumatera Selatan mempunyai sekretariat yang merupakan bagian dari DPRD dan mempunyai tanggung jawab atas penyelenggaraan DPRD dan diurus oleh seorang sekretaris daerah. Salah satu departemen yang berada di bawah sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan adalah bagian Humas dan Protokol yang tugas utamanya adalah menginformasikan, mendokumentasikan, mencatat dan mengukur semua kegiatan di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan baik aktivitas yang menyangkut anggota dewan ataupun aspirasi-aspirasi serta masukan dari masyarakat. Untuk melakukan tugas-tugas tersebut, maka diperlukan Lingkungan Kerja dan *Job Description* terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti maka ditemukan fenomena ataupun masalah yaitu kurangnya Prestasi Kerja pegawai yang didasari oleh faktor *Job Description* dan Lingkungan Kerja. Dimana terdapat pegawai yang masih mempertimbangkan serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dikarenakan *Job Description* dari pekerjaan tersebut kurang sesuai, serta Lingkungan Kerja yang kurang memadai sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai tersebut menurun.

Berdasarkan dari observasi dan hasil di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang permasalahan yang terjadi yaitu dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**.

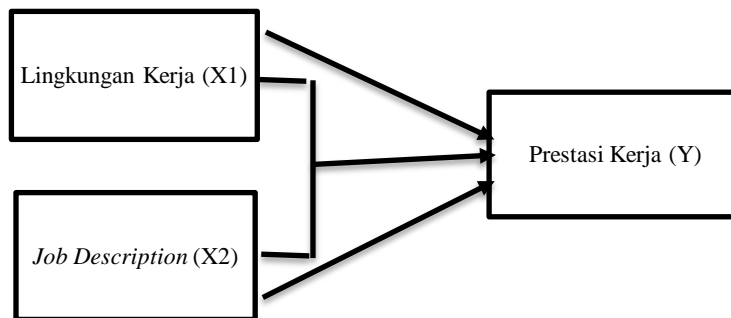
METODE

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang diukur dan dihitung dan ditujukan untuk populasi atau sampel tertentu, memungkinkan penggunaan teknik statistik yang lebih kuat dalam menguji hipotesis. Pendekatan ini juga memungkinkan persebaran hasil penelitian ke populasi yang lebih besar.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menggunakan metode kuantitatif (asosiatif) sebab data yang diuji dalam penelitian bersifat angka dan analisis data bersifat statistik software SPSS v.25.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 91 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* (sampel jenuh) yang dimana sampel jenuh ini mengambil dari keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 91 orang pegawai.

Jenis pengumpulan data, Data primer yaitu informasi yang kumpulkan melalui jawaban responden berupa pengisian kuisisioner yang langsung dibagikan kepada responden, yaitu pegawai yang bekerja di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Data penelitian yang digunakan ini mengacu oleh informasi saat di peroleh langsung dengan peneliti berkaitan dengan variabel keterkaitan pada tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data yaitu, kuesioner atau angket. Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana, regresi linear berganda dan koefisien determinasi.



Sumber, dimodifikasi oleh penulis 2023

Gambar Kerangka Pikir

Analisa Antara Variabel Sebagai Berikut:

Gambar kerangka berfikir diatas menjelaskan diduga bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan prestasi kerja juga dipengaruhi oleh *job description* (X2) Serta prestasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job description*. Karena Lingkungan Kerja yang sesuai dan *Job Description* yang baik dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai, begitupula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak sesuai serta *job description* yang kurang baik dapat mempengaruhi pencapaian prestasi pegawai.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) Hipotesis yaitu sebuah dugaan sementara terhadap masalah dalam penelitian yang dimana pernyataan masih belum valid, untuk mengetahui kebenarannya harus dilakukan pengujian secara empiris;

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis, yaitu;

- H1 : Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
- H2 : Diduga *job description* (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

H3 : Diduga lingkungan kerja (X1) dan *job description* (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Merupakan penghubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengetahui nilai positif dan negatif. Berikut hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X1 terhadap Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.235	3.821		5.820	.000
	X1	.512	.082	.554	6.273	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber data diolah SPSS v.25 2023.

$$Y = 22,235 + 0,512X_1 + e$$

Hasil olah data diatas diperoleh dari hasil uji regresi linear sederhana variabel Lingkungan Kerja dengan nilai konstanta sebesar 22,235 yang artinya apabila nilai variabel Lingkungan Kerja adalah 0 maka konsisten variabel Prestasi Kerja adalah sebesar 22,235 sedangkan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,512 artinya jika Lingkungan Kerja mengalami perubahan 1% maka Prestasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 22,747 semakin terstruktur lingkungan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tabel Analisis Regresi Sederhana (X2 Terhadap Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.886	3.291		6.346	.000
	X2	.452	.059	.632	7.695	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

$$Y = 20,886 + 0,452X_2 + e$$

Berdasarkan hasil olah data diatas variabel *Job Description* diperoleh nilai konstanta sebesar 20,886 dimaksudkan bahwa apabila nilai variabel *Job Description* sebesar 0 maka konsistensi variabel Prestasi Kerja yaitu 20,886, sedangkan apabila *Job Description* mengalami peningkatan sebesar 1% maka hasil dari Prestasi Kerja meningkat sebesar 21,338.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.402	3.706		4.156	.000
	X1	.258	.090	.278	2.848	.005
	X2	.335	.070	.468	4.794	.000

a. dependen variabel: *Prestasi Kerja*

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat sebuah persamaan yang menggambarkan hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Job Description* terhadap *Prestasi Kerja* pegawai dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 15,402 + 0,258X_1 + 0,335X_2 + e$$

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai a sebesar 15,402 dengan asumsi apabila tidak ada lingkungan kerja dan *job description* maka nilai prestasi kerja pegawai konsisten atau tidak mengalami perubahan.
2. Koefesien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka berdampak pada prestasi kerja pegawai yang meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bersifat tetap.
3. Koefesien regresi variabel *job description* sebesar 0,335 dengan hasil tersebut didapatkan bahwa setiap *job description* yang baik dan tepat maka akan berdampak pada prestasi kerja yang meningkat. Dengan perspektif variabel independen lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.438	1.855

a. Predictors: (Constant), *JOB_DESCRIPTION*, *LINGKUNGAN_KERJA*

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai adjust R Square sebesar 0,450 atau 45,0%. Hal ini menyatakan bahwa variabel dpnden mampu menjelaskan 45,0% dari variabel, sedangkan 55,0% sisanya dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Hasil uji parsial atau uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel yang terdapat dibawah ini, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa:

Tabel Hasil Uji Parsial (t) (X1 terhadap Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.235	3.821		5.820	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.512	.082	.554	6.273	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Tabel Hasil Uji Parsial (t) (X2 terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.886	3.291		6.346	.000
	JOB_DESCRIPTION	.452	.059	.632	7.695	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Keterangan:

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Hasil H1 bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan dari variabel X1 didapatkan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 dengan hasil bahwa $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H1 ditolak. Dengan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Diperoleh hasil bahwa variabel Job Description berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil output variabel X2 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersam-sama dari semua variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat sig sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun hasil uji F pada penelitian ini yaitu:

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.858	2	123.929	36.032	.000 ^b
	Residual	302.670	88	3.439		
	Total	550.527	90			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, JOB_DESCRIPTION

Sumber data diolah SPSS v.25 2023

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 36,032 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Lingkungan Kerja Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini, terdapat hipotesis 1 bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar ,000 dan nilai koefisien sebesar 6,273. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis H1 dapat diterima berdasarkan hasil tersebut.

Menurut Afandi (2018:66) menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan ruang lingkup yang berada disekitar pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh civitas dan aktivitas dalam bekerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Sinambela (2019:5) berpendapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan kapabilitas yang dimiliki pegawai ataupun keahlian tertentu dalam melakukan pekerjaan. Adapun pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai sudah dicapai atau dimiliki oleh pegawai dan dalam hal ini telah dibuktikan dengan diperoleh dari pernyataan kuesioner yang telah disebar sebelumnya pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil yang didapat yaitu sejalan dengan Sunyoto (2015:16) yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pada penelitian ini diketahui bahwa ruangan kerja dan lingkungan sekitar yang baik dapat menjadi sumber kenyamanan sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan akan berdampak positif pada pencapaian prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau tolak ukur pada penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2020) yang menunjukkan hasil “bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan”.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh M. Asnawi (2020) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja

Hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa job description memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel job description memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 7.695. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$,

dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H2 dapat diterima berdasarkan hasil tersebut.

Dengan persepsi apabila penempatan *job description* yang sesuai dan terstruktur dengan baik serta penerapan dalam semua jabatan pekerjaan dan sesuai dengan posisi pegawai maka dimana dalam hal ini dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Kelana dkk (2019) dengan hasil penelitian bahwa *job description* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini telah dijelaskan pada olah data statistik yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil uji statistik yang didapat bahwa variabel independen berpengaruh signifikan sebesar 0,005 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan hipotesis diterima, nilai koefisien sebesar 36,032 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan hasil tersebut maka H3 diterima.

KESIMPULAN

Pengaruh lingkungan kerja dan *Job Description* terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang telah dijadikan peneliti sebagai tempat dan objek. Penelitian ini ditujukan guna mendapatkan manfaat baik secara akademis maupun secara praktik. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis penelitian satu menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hasil uji hipotesis penelitian dua membuktikan bahwa *Job Description* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Hasil uji hipotesis penelitian tiga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan *Job Description* berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

SARAN

Dengan memperhatikan keterbatasan dan berdasarkan pengalaman dari penelitian ini, dalam hal ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya dengan saran yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik tentang pengaruh lingkungan kerja dan *Job Description* terhadap prestasi kerja agar menambahkan variabel penelitian supaya penelitian selanjutnya mendapatkan kesempurnaan dan dengan variabel yang lebih bervariasi yaitu seperti budaya organisasi, kedisiplinan, profesionalisme, kompetensi, maupun *Job Specification* dan lain sebagainya.

2. Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan untuk Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu pentingnya meningkatkan suasana kondisi lingkungan kerja yang baik serta keamanan dan kenyamanan pekerja yang dalam hal ini perlu adanya pengawasan lebih ditempat kerja supaya setiap pegawai merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan, serta uraian pekerjaan yang baik dan jelas yang diterapkan dalam semua jabatan yang dimana dalam hal tersebut dapat meningkatkan pencapaian prestasi kerja pegawai.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ampauleng, S. A. (2022). Pengaruh Job Description dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (PERSERO) cabang Makassar. *Insan Cita Bongaya Research Journal*.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perti Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net*.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Studi Kasus pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. Jurnal Kewirausahaan*, 3(2):17.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Fanel Dengan Eviews*. Yogyakarta : Cahaya Harapan.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, juli vol.60.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Sunyoto, D. (2015). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Surya Kelana Basri Wello, R. R. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*.
- Trueick, A. (2018). 4 Differences Between A Job Description And A Job Specification . <https://www.cpl.com/blog/2018/03/4-differences-between-a-job-description-and-a-job-specification>.

- UPGRI, F. E. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*. Palembang: FEB Universitas PGRI Palembang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuanita. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi Hukum & Humaniora*, vol 1, No 81-97.
- Yusuf, A. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.