



## **PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, FASILITAS KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MEDAN**

**<sup>1</sup>Nuraina<sup>2</sup>Santi Rizki<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: [ainah1682@gmail.com](mailto:ainah1682@gmail.com)<sup>1</sup>, [santirizky11@gmail.com](mailto:santirizky11@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan serta menjaga upaya kelangsungan hidup dan mempertahankan eksistensi dari perusahaan dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan agar tidak tersaingi dengan perusahaan lain. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Job Description, Fasilitas kerja dan Etika kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kuantitatif sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Maka dapat dilihat bahwa pengaruh Job Description diperoleh dengan nilai thitung 2,859 > ttabel 1,672 atau nilai Sig yang dimana 0,006 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. pengaruh Fasilitas kerja diperoleh dengan nilai thitung 1,134 < ttabel 1,672 atau nilai Sig 0,262 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh Etika kerja diperoleh dengan nilai thitung 5,328 > ttabel 1,672 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Job Description, Fasilitas Kerja, Etika Kerja dan Kinerja Pegawai**

### **Abstract**

*Improving performance is something that is absolutely necessary for company management to achieve company goals and maintain the survival and existence of the company and be able to improve the quality of the company so that it cannot compete with other companies. This research aims to determine the influence of job descriptions, work facilities and work ethics on the performance of financial agency employees and regional assets in the city of Medan. This type of research is quantitative descriptive research. The data source used in this research uses primary and secondary data obtained from the Medan City Regional Financial and Asset Agency. The results of this research show that it can be seen that the influence of the Job Description is obtained with a tcount value of 2,859 > ttable 1.672 or a Sig value which is 0.006 < 0.05. So it can be concluded that*



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



*the Job Description has a positive and significant effect on Employee Performance. The influence of Work Facilities is obtained with a tcount value of  $-1,134 < t_{table} 1.672$  or a Sig value of  $0.262 > 0.05$ . So it can be concluded that the Work Facilities variable does not have a positive and significant effect on Employee Performance. So it can be seen that the influence of Work Ethics is obtained with a t value of  $5.328 > t_{table} 1.672$  or a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that the Work Ethics variable has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords: : Job Description, Work Facilities, Work Ethics And Employee Performance**

## 1 Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah warga negara Indonesia yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), bekerja pada instansi pemerintah dengan perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembinaan pelayanan publik. ASN mempunyai tugas dan fungsi antara lain melaksanakan kebijakan publik yang disusun oleh pejabat pembina pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional, serta memperkuat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia. ASN berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pelaksanaan tugas pengurusan umum dan pembangunan nasional melalui penyelenggaraan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, tanpa adanya intervensi politik apapun dan bebas dari tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

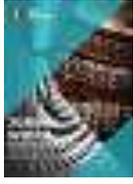
Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terusmenerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur.

Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pajak daerah, Pengelola keuangan, dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab Kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan terdapat berbagai devisi yang diantaranya yaitu devisi sekretariat, devisi perbendaharaan, devisi anggaran, devisi akuntansi dan devisi aset dan investasi yang dimana memiliki tugasnya masing-masing.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan Jobdeks yang sesuai, fasilitas yang baik, serta memperhatikan etika kerja pada setiap individu pegawaidan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang berkualitas dan kuantitas ketika seseorang tersebut melakukan tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya.

Berikut data penilaian kerja terkait rekapitulasi aktivitas harian Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medanselama satu periode.

Berdasarkan data hasil penelitian terkait data kinerja yang terjadi pada badan keuangan dan asal daerah kota medan belum stabil dikarenakan masih mengalami kenaikan dan penurunan sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil dari aktivitas kinerja pegawai belum stabil dikarenakan masih mengalami kenaikan dan penurunan. Dapat dilihat pada bulan januari kinerja yang dihasilkan dalam bentuk persen sebesar 1.718 dan mengalami kenaikan pada bulan februari – maret sebesar 1.735 - 2.304 tapi pada bulan april mengalami penurunan sebesar 1.778 dan dibulan mei kinerja mengalami kenaikan sebesar 2.238 sedangkan pada bulan selanjutnya bulan juni mengalami penurunan sebesar 1.439 tetapi pada bulan selanjutnya bulan juli - september mengalami kenaikan sebesar 1.577 - 1.600- 1.676 sedangkan dibulan selanjutnya bulan oktober kinerja kembali menurun sebesar 1.655 kemudian dibulan november kinerja kembali mengalami peningkatan sebesar 1.891 dan pada bulan desember kinerja mengalami penurunan sebesar 1.626. hal ini dapat membuktikan bahwasanya masih minimnya dalam peningkatan kinerja pegawai selama satu periode.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satu diantaranya yaitu *Job Description* (Riedel, 2019). Dengan dilakukan dengan pembuatan *Job Description* yang baik dan tepat agar segala pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja yang memadai (Afandi, 2021). Fasilitas yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien (Jufrizen, 2021).

“Robert dan Jhon, (2017) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang salah satunya etika kerja. Apabila seseorang memiliki etika yang baik ditempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat”. Etika kerja merupakan ketentuan yang memuat prinsip moral serta nilai yang menjadi panduan bagi anggota organisasi untuk menjalankan tugas saat bekerja (Gerungan, et.al, 2017).





## 2 Tinjauan Literatur

### A. Pengertian Kinerja Pegawai

#### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam (Fachrezi dan Khair, 2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam (Burhannudin, et al., 2019) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

#### 2) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Coulter, (2020: 260) indikator mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketetapan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemudahan
6. Komitmen Kerja

### B. *Job Description*

#### 1) Pengertian *Job Description*

*Job Description* merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Menurut Wikipedia, *job description* adalah sebuah pedoman yang dibikin perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan. *Job description* merupakan uraian jabatan berisi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan apa yang harus dikerjakan (Kasmir, 2019).

#### 2) Indikator *Job Description*

Hasil yang pertama dan langsung dari proses analisis jabatan adalah deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan harus memberikan pernyataan yang ringkas mengenai apa yang diharapkan untuk dikerjakan para karyawan dalam pekerjaan, bagaimana mereka mengerjakannya dan kondisi di mana tugas dijalankan. Indikator *Job Description* menurut Juliana (2020) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan
2. Ikhtisar atau ringkasan jabatan
3. Tugas apa saja yang akan dilakukan
4. Pengawasan yang harus dilakukan

### C. Fasilitas Kerja

#### 1) Pengertian Fasilitas Kerja



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Menurut Bachrun (2019), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Runtunuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

## 2) Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sabri dan Susanti (2021), indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

## D. Etika Kerja

### 1) Pengertian Etika Kerja

Pengertian Etika Kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya: Etika berasal dari kata Yunani "Ethos" (Ta etha) berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan semua kebiasaan yang dianut dan diwariskan secara turun temurun. Rini dan Intan (2015).

### 3) Indikator Etika Kerja

Menurut Asifudin yang dikutip (Yanesti, 2018) indikator etika kerja yaitu:

1. Bertanggung Jawab
2. Kerja Yang Positif
3. Disiplin Kerja
4. Tekun
5. Pendidikan

## 3 Metode Penelitian

### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variable. Dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang terdiri dari angka-angka jawaban responden atau data yang dapat dihitung dan akan dimasukkan dalam perhitungan atau digunakan dalam analisis kuantitatif seperti variable-variabel yang akan diteliti pengaruhnya terhadap minat beli. Teknik





pengambilan data pada penelitian ini yaitu penulis melakukan observasi, wawancara, angket kuesioner dan dokumentasi.

## 2) Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian dipergustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

## 3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medanyang beralamat di Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Dan waktu penelitian yang dilakukan oleh praktikan dimulai pada bulan maret s/d selesai.

## 4) Populasi Dan Sampel

### 1) Populasi

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medanyang beralamat di Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Dan waktu penelitian yang dilakukan oleh praktikan dimulai pada bulan maret s/d selesai.

### 2) Sampel

Menurut Slamet Rianto (2020,p.12) sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua jumlah anggota populasi di jadikan sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh jumlah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan berjumlah 60 orang sebagai sampel penelitian.

## 4 Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



	Std. Deviation	4,53219038
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,047
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

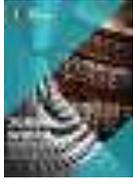
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,686	5,383		2,728	,008		
	Job description	,515	,180	,456	2,859	,006	,420	2,383
	Fasilitas kerja	-,177	,156	-,182	-1,134	,262	,415	2,410
	Etika kerja	,536	,101	,557	5,328	,000	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Sumber : Data diolah

1. Dari tabel 2. terlihat bahwa Dengan nilai Tolerance > 0,10 yaitu variabel Job Description dengan nilai 0,420 yang berarti  $0,420 > 0,10$ , variabel Fasilitas Kerja dengan nilai 0,415 yang berarti  $0,415 > 0,10$ , variabel Etika Kerja dengan nilai 0,977 yang berarti  $0,977 > 0,10$ , maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk penelitian *Job Description* yaitu sebesar 2,383 yang berarti  $2,383 < 10$ , Fasilitas Kerja yaitu sebesar 2,420 yang berarti  $2,410 < 10$ , Etika Kerja yaitu sebesar 1,023 yang berarti  $1,023 < 10$  maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi Multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,138	3,036		2,680	,010		
	Job description	,107	,102	,209	1,052	,297	,420	2,383
	Fasilitas kerja	-,123	,088	-,279	-1,399	,167	,415	2,410
	Etika kerja	-,096	,057	-,221	-1,698	,095	,977	1,023

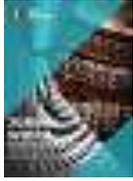
a. Dependent Variable: Res2

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel *Job Description* (X1) adalah 0,297 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedasitas dengan ketentuan sig > 0,05 pada variabel Fasilitas Kerja (X2) adalah 0,167 yang artinya adalah bahwa tidak terjadi heterokedasitas dengan ketentuan sig > 0,05 dan pada Etika Kerja (X3) adalah 0,095 yang artinya tidak terjadi gangguan heterokedasitas dengan



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



ketentuan yang dimana nilai sig >0,05 dapat disimpulkan bahwa data variabel X1,X2 dan X3 tidak terjadi Heterokedasitas.

## B. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,686	5,383		2,728	,008		
	Job description	,515	,180	,456	2,859	,006	,420	2,383
	Fasilitas kerja	-,177	,156	-,182	-1,134	,262	,415	2,410
	Etika kerja	,536	,101	,557	5,328	,000	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data diolah SPSS

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,750 + 0,642 X1 + (- 0,337 X2) + 0,563 X3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 14,686 yang berarti variabel Job Description, Fasilitas Kerja Dan Etika Kerja dalam keadaan konstan sebesar 14,686.
- 2) Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien b1 = 0,515 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Job Description akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5 %.
- 3) Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisiensi b2 = - 0,177 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel Fasilitas Kerja sebesar - 17,7 %.
- 4) Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisiensi b3 = 0,536 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel Etika Kerja sebesar 53,6%.

## C. Uji Hipotesis

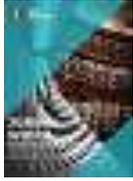
- 1) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

### **Coefficients<sup>a</sup>**



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,686	5,383		2,728	,008		
	Job description	,515	,180	,456	2,859	,006	,420	2,383
	Fasilitas kerja	-,177	,156	-,182	-1,134	,262	,415	2,410
	Etika kerja	,536	,101	,557	5,328	,000	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka  $60 - 3 = 57$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk 57 adalah 1,672. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh Job description diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,672$  atau nilai Sig yang dimana  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Yana Diana (2020) "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia". Dengan demikian bahwa semakin baik Job Description yang dilakukan sesuai dengan anjuran maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka  $60 - 3 = 57$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk 57 adalah 1,672. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh Fasilitas kerja diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} -1,134 < t_{tabel} 1,672$  atau nilai Sig  $0,262 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Gallen Laurencia Calvin, Mustofa Kamil dan Edi Mulyadi ( 2024 ) " Pengaruh Peningkatan Kapasitas dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang". Dengan demikian bahwa meskipun fasilitas kerja itu penting dan disediakan dengan baik dan selengkap mungkin, maka tidak menjamin kinerja pegawai akan meningkat.



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- 3) Berdasarkan hasil uji T yang dimana pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden "k" jumlah variabel independen maka  $60 - 3 = 57$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk 57 adalah 1,672. Maka dapat dilihat bahwa pengaruh Etika kerja diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  5,328  $> t_{tabel}$  1,672 atau nilai Sig 0,000  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kadek Mertayasa dan Putu Wijaya (2023) "Pengaruh etika kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)". Dengan demikian bahwa semakin baik etika yang diterapkan kepada pegawai sesuai dengan kode etik yang ada maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

## 2) Uji Simultan (uji f)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812,679	3	270,893	12,517	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1211,904	56	21,641		
	Total	2024,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etika kerja, Job Description, Fasilitas kerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui  $df_1 = K - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 60 - 3 = 57$ , nilai  $F_{hitung} = 12,517$  sedangkan nilai  $F_{tabel} = 2,77$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 57$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,159 dari hasil tersebut  $F_{hitung} 12,517 > F_{tabel} 3,159$  atau nilai Sig 0,000  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description*, Fasilitas Kerja, dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.

## 3) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,634 <sup>a</sup>	,401	,369	4,65200	,401

a. Predictors: (Constant), Etika kerja , *Job Description*, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 menjelaskan bahwa *Adjusted R Square* = 0,401, yang berarti 40,1% faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan dapat dijelaskan oleh *Job Description*, Fasilitas Kerja dan Etika Kerja dan 59,9 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## D. Pembahasan

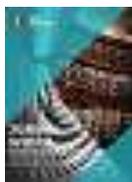
### 1) Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang diketahui variabel *Job Description* diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,672$  atau nilai Sig yang dimana  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *Job Description* maka semakin baik pula kinerja pegawai. Ketentuan secara uji parsial menentukan bahwa H1 diterima H0 ditolak.

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden mengenai variabel *Job Description* nilai terendah yaitu dengan indikator pengawasan kerja yang dilakukan yaitu sebesar 28,3% dengan pernyataan "Saya selalu diberikan pengawasan dalam pemantauan pekerja" dengan dominan kurang setuju yang menandakan bahwa pegawai tidak selalu diberikan pengawasan dalam bekerja hal ini dapat memicu pegawai dalam melakukan kesalahan dalam bekerja. Dan jika dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Job Description* dinilai tinggi sebesar 43,3 % ketika karyawan dapat "Melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati". Hal ini menunjukkan bahwa ketika tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, maka pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian *Job Description* dengan kinerja karyawan bahwa *Job Description* merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam bekerja pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan pegawai harus



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



berpedoman pada *Job Description* agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Ahmad dan Setiawan, 2024) yang berjudul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur)” yang menyatakan bahwa variabel *Job Description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 2) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} = 1,134 < t_{tabel} = 1,672$  atau nilai  $Sig = 0,262 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka ketentuan secara uji parsial bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan kemudahan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan atau menikmati dari hasil kerja dalam bentuk yang nyata yang dimana pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Berdasarkan hasil tabulasi yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden mengenai variabel fasilitas kerja nilai terendah yaitu dengan indikator mempercepat proses kerja sebesar 28,3% dengan pernyataan "fasilitas tidak dapat mendorong efektivitas kerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa fasilitas kerja yaitu fasilitas memang dibutuhkan tetapi fasilitas tidak menjamin akan peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

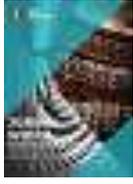
Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Novita sari dan zhajika sutendi (2023) dengan judul “Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” yang dimana fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## 3) Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T yang menyatakan bahwa variabel Etika Kerja diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} = 5,328 > t_{tabel} = 1,672$  atau nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka secara ketentuan uji parsial bahwa  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mengerjakan tugas tepat waktu dan tuntas. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada Etika Kerja yaitu hal yang penting dalam membangun Etika Kerja yang ada pada diri pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan dengan cara pegawai harus mampu menaati peraturan terkait pedoman kode etik yang sudah tertera dalam peraturan yang tersedia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yulyanti dan Saadatirohmi, 2023) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibank mega syariah kantor cabang mataram” yang menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan alasan semakin tinggi etika kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja semakin meningkat, dan sebaliknya jika etika kerja menurun maka akan menghambat kinerja





untuk mencapai tujuannya. Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Kadek dan Wijaya, 2023) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)” yang menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4) Pengaruh *Job Description*, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

berdasarkan dari hasil uji F diketahui  $F_{hitung} 12,517 > F_{tabel} 3,159$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job description*, Fasilitas kerja, dan Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh oleh Ahmad Sutisna Purnama Putra dan Widy Setiawan (2024) yang berjudul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur)” yang menyatakan bahwa variabel *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, penelitian Novita sari dan zhajika sutendi (2023) dengan judul “Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” yang dimana fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Yulyanti dan Siti ahdina saadatirrohmi (2023) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibank mega syariah kantor cabang mataram” yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. *Job description* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.
2. Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.
3. Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.
4. *Job description*, Fasilitas kerja dan Etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pada variabel *Job description* saran bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan lebih memperhatikan hasil dari spesifikasi posisi yang belum sesuai dari hasil formasi abk yang telah ditentukan oleh yang dimana akan berdampak terkait hasil kinerja karena





diposisi bagian job description masih belum terpenuhi sehingga pegawai kewalahan dalam menghendel pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu pihak badan keuangan dan aset daerah untuk lebih memperhatikan dalam pemilihan kriteria agar dapat memudahkan melengkapi posisi job description yang belum terpenuhi sesuai dengan formasi abk yang telah ditentukan.

2. Pada variabel Fasilitas kerja saran bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan agar lebih memperhatikan terkait kurangnya fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai meskipun fasilitas tidak memungkinkan mendorong peningkatan kinerja tetapi alangkah baiknya pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan memberikan Fasilitas yang lengkap dan memadai sehingga membuat pegawai merasa dihargai dari hasil kerja yang mereka hasilkan untuk perusahaan.
3. Pada variabel Etika kerja saran bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan untuk lebih mendisplinkan pegawai terkait aturan dan peraturan yang berlaku agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab atas kewajiban yang mereka jalankan.

## Ucapan Terima Kasih

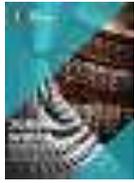
Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Abdul wahet, suwignyo dan prastyowati.(2020).The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency.Vol 2 no 1.
- [2] Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- [3] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.
- [4] Arikunto, Suharsimi. "Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program." Yogyakarta: Pustaka Pelajar 53 (2017).
- [5] Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to innovation: The role of knowledge sharing. International Journal of Social and Management Studies, 2(5), 21-36.
- [6] Bachrun, Saifuddin. Penggajian Terintegrasi. Gramedia Pustaka Utama, 2019.



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [7] Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship* 8.2 (2019): 191-206.
- [8] Diana, Y. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123-139.
- [9] Dessler, G. (2015). *Organization design and job analysis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [10] Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH
- [11] Elfira ilany, prihatin lumbanraja dan zarlis. (2020). The Effect of Job Description and Job Stress on Performance of Employees with Employment Satisfaction as Intervening Variables in PT Bess Finance Medan. *International Journal of Research and Review* Vol.7.
- [12] Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 107-119.
- [13] Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- [14] Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- [15] Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Jogiyanto Hartono, M., ed. *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi, 2018.
- [17] Jonathan dingel dan maffet. (2020). The effect of job description on employee performance as an intervening variable (Case Study on Nurse and Medical Doctor of Chicago District). *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation* <https://medalionjournal.com>. Diakses pada tanggal 17 mei 2024.
- [18] Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja." *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera* 7.1 (2021): 35-54.
- [19] Juliana, Rahmanisa, and Shanty Komalasari. "Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 11.3 (2022): 384-390.
- [20] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- [21] Manik, M. B. (2017). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Universitas Sumatera Utara.
- [22] Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [23] Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- [24] Munawirsyah, Isnani. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON





- MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM”, *Bisnis Administrasi*, vol. 06, 2017, pp. 44–51.
- [25] Novita sari dan zhajika sutendi ( 2023).” Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.
- [26] Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). *Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching*. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213.
- [27] Oktavia, Astiningrum. "Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk." *Jurnal Otonomi, Universitas Islam Kadiri* 21.8 (2021).
- [28] Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, and Kasman Kasman. "Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1.2 (2019): 42-58.
- [29] Prameswari, Devy. *Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Kediri)*. Diss. IAIN PONOROGO, 2020.
- [30] Priansa, D. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [31] Putra, Ahmad Sutisna Purnama, and Widy Setiawan. "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur)." *IKRA-ITH Teknologi Jurnal Sains dan Teknologi* 8.1 (2024): 1-8.
- [32] Reza nurul ichsan, lukman dan setiadi.( 2022).*The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At PT. BRI Branch Singamangaraja Medan*.*JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022; 118–125.
- [33] Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P.K., & Trang, I. (2018). “Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel,” *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (3).
- [34] Rini dan Hanifati Intan. 2015. *Etika Profesi dan Pengembangan Peribadi*.
- [35] Rivai & Basri.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo:Zifatama Publisher.
- [36] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- [37] Rustika, Ranti, Tri Retno Nugroho, and Henry Winnarko. "Strategi Pemulihan Usaha Perhotelan pada Masa Pandemi Covid 19 di Hotel Swissbell Balikpapan." *Prosiding SNITT Poltekba* 5 (2021): 185-192.
- [38] Robbins.(2016).*Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:Gava Media.
- [39] Runtunuwu, P. C. H. (2020).*Analisis Savingdecisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlmediabook.
- [40] Sabri, S. E., Susanti. M, S. E., & Ak, M. (2021).*KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. Media Sains Indonesia.



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [41] Sugiono, P.D(2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabet.
- [42] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [43] Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [44] Sugiyono.(2020). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [45] Suhardi.(2001). Organisasi dan Motivasi, Gava Media : Yogyakarta.
- [46] Sukhidin (2017). PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ELIZABETH INTERNATIONAL DENPASAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- [47] Sutrisno,E .(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [48] Yanesti, R. O. (2018). Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo.
- [49] Yulyanti, Yulyanti, and Siti Ahdina Saadatirrohmi."Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram." JPS: Jurnal Perbankan Syariah 2.1 (2023): 63-74.

