

## **THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE AND DESCRIPTION OF EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT**

**Rafian Joni**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
rafianjoni4@gmail.com*

**Abstract.** *Facts about the performance of employees in the Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat is still not optimal, this is due to several things, including human resources competence and understanding of job description is still low. The purpose of this study is to determine the influence of human resource competence and job description on employee performance. The hypothesis proposed is that there is influence of human resource competence and job description on performance, either partially or simultaneously. The sample of this study is the entire population minus the author as many as 62 employees. Methods of data collection through observation, questionnaires and documentation. Data analysis using a quantitative approach for the calculation of validity test, reliability, linear regression and coefficient of determination. The results showed that partially the influence of human resource competence on employee performance resulted in a positive direction and contributed 61.4%. Similarly, the job description affects the performance and contribute 50.2%. Hypothesis testing simultaneously shows that the competence of human resources and job description together influence on employee performance with contribution of 66.4%, while the rest equal to 33.6% is variation of change of other variable not examined.*

**Keywords:** *Human Resource Competence, Job Description and Performance.*

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN URAIAN TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT**

**Rafian Joni**

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
rafianjoni4@gmail.com*

**Abstrak.** Fakta mengenai kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang masih belum optimal, hal ini disebabkan beberapa hal, antara lain kompetensi sumber daya manusia dan pemahaman uraian tugas masih rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan uraian tugas terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan uraian tugas terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi dikurangi penulis yaitu sebanyak 62 pegawai. Metode pengumpulan data melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menghasilkan arah yang positif dan berkontribusi sebesar 61,4%. Begitu pula dengan uraian tugas berpengaruh terhadap kinerja dan berkontribusi sebesar 50,2%. Pengujian Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan uraian tugas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% merupakan variasi perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Uraian Tugas dan Kinerja.

---

### **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia bagi setiap organisasi dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu dibekali keterampilan yang memadai dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya keterampilan yang memadai maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuannya sangat tergantung pada peran sumber daya manusia yang tersedia.

Kajian para ahli tentang manajemen menyimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior.

Selain kompetensi, faktor lain yang diyakini mampu mempengaruhi kinerja adalah pemahaman terhadap uraian tugas. Uraian tugas memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai, pegawai yang bagaimana yang diperlukan. Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam gambaran-gambaran jabatan. Ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai bukanlah suatu hal yang baru. Beberapa jenis uraian jabatan harus ada dalam pikiran setiap pimpinan. Ide mengenai uraian jabatan yang terinci, yang dibuat dengan cermat, iktisar kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab-tanggungjawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu usaha.

Sumber Daya Manusia yang produktif dapat tercapai apabila pegawai - pegawai memiliki kemampuan yang luas, disiplin dan memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa – apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan pekerjaan tersebut yang sesuai pada bagian, jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

Pengembangan kemampuan kerja pegawai berbasis kompetensi dan uraian tugas merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan uraian tugas merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja. Pengelolaan pegawai yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian atau peningkatan kompetensi juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju. Selain itu permasalahan minimnya pemahaman uraian tugas sehingga tupoksi masing-masing pegawai kurang berjalan.

## KAJIAN TEORI

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2017) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Miller, Rankin and Neathley dalam Hutapea (2008:3) di dalam organisasi pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Tugas Pokok dan fungsi (TUPOKSI) merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara *Tugas Pokok* dan *Fungsi*. Efektivitas

pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten. Tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan jabatan langsung dari tugas dan fungsi organisasi kedalam jabatan yang dianalisis.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:32), menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan-hubungan lini baik ke atas maupun ke bawah. Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan faktual yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:150), memberikan penjelasan yaitu Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut. Selain itu, menurut Rivai (2009:367), uraian pekerjaan merupakan pernyataan tertulis mengenai apa yang dilaksanakan oleh pelaksana pekerjaan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan serta mengapa dilakukan.

Pada sebuah deskripsi pekerjaan, umumnya dicantumkan informasi mengenai pekerjaan yang ditetapkan oleh seorang pegawai. Menurut Garry Dessler dalam Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:39), bahwa tidak ada format standar dalam menulis suatu deskripsi pekerjaan. Namun kebanyakan uraian pekerjaan memuat bagian-bagian tentang identifikasi jabatan, ikhtisar/ringkasan jabatan, hubungan, tanggung jawab, dan kewajiban, wewenang pemegang jabatan, standar kerja tugas-tugas yang dilaksanakan, kondisi kerja, dan spesifikasi jabatan.

Selain itu, menurut Edwin Flippo dalam Ardana, Mujiati dan Utama (2012:39), menjelaskan pula bahwa deskripsi pekerjaan meliputi identitas pekerjaan; uraian singkat tentang pekerjaan; tugas-tugas yang dilaksanakan; pengawasan yang diberikan atau diterima; hubungan dengan pekerjaan

lain; mesin, alat dan bahan; kondisi kerja; definisi dan istilah yang tidak biasa; dan penjelasan yang menambah dan memperjelas hal-hal di tersebut atas.

Analisis pekerjaan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2009:151), Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis pekerjaan, antara lain :

1. Penarikan, seleksi dan penempatan pegawai;
2. Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan.
3. Menilai kinerja/ pelaksanaan kerja;
4. Memperbaiki cara bekerja pegawai;
5. Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/ memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi jabatan;
6. Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer pegawai;
7. Merencanakan fasilitas dan perlengkapan kerja bagi pegawai
8. Bimbingan dan penyuluhan pegawai.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kemudian Robbins (2012:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:60) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2009:71) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2016). Menurut Simamora (2016) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Menurut data yang ada jumlah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah 63 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebarkan instrumen penelitian berupa kuisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan

dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar kuisioner kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah 63 pegawai, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat dikurangi satu yaitu penulis, sehingga populasinya berjumlah 62 pegawai

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi dan uraian tugas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

- a = Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$   
 $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$   
 $X_1$  = Kompetensi SDM  
 $X_2$  = Uraian Tugas  
 $e$  = Error

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = Nilai t  
 $r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.  
 b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Kompetensi SDM ( $X_1$ ) dan Uraian Tugas ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.7	.614	.608	2.014

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk Kompetensi SDM yaitu 10.249 dengan konstanta 2.555, pada  $t_{tabel}$  dengan db 63 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,669 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel Kompetensi SDM adalah 0.013 yang berarti probabilitas 0.013, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil koefisien arah regresi antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.830 dengan konstanta sebesar 6.819. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 6.819 + 0.830X_1$ . Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja artinya apabila skor Kompetensi SDM naik satu skor maka skor Kinerja pegawai juga naik sebesar 0.830.

Dari tabel di atas diketahui bahwa ( $R$  Square) sebesar 0,614 artinya sebesar 61.4% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi SDM) sedangkan sisanya 38.6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk Uraian tugas yaitu 8.157 dengan konstanta 3.115, pada  $t_{tabel}$  dengan db 62 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,669 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel Uraian tugas pada tabel B adalah 0.003 yang berarti probabilitas 0.003, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya Uraian tugas berpengaruh positif terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Uraian tugas terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.729 dengan konstanta sebesar 9.440. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 9.440 + 0.729X_1$ . Hal ini berarti bahwa Uraian tugas berpengaruh terhadap Kinerja yang mana apabila skor Uraian tugas naik satu skor maka skor Kinerja pegawai juga naik sebesar 0.729 satuan.

**Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.494	2.288

a. Predictors: (Constant), X2

Dari tabel diatas diketahui bahwa (*R Square*) sebesar 0.502 artinya sebesar 50.2 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Uraian tugas) sedangkan sisanya 49,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Simultan Pengaruh Kompetensi SDM dan Uraian tugas terhadap Kinerja**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	460.677	2	230.339	4.233	.000 <sup>a</sup>
Residual	233.088	60	3.586		
Total	693.765	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat dilihat secara bersama-sama Kompetensi SDM dan Uraian tugas berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.223 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,14. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi SDM dan Uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.654	1.894

a. Predictors: (Constant), X1,X2

Dari tabel diatas diketahui bahwa (*R Square*) sebesar 0.664 artinya sebesar 66,4 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi SDM dan Uraian tugas) sedangkan sisanya 33.6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Kompetensi SDM ( $X_1$ ) dan Uraian Tugas ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja, sebagaimana pembuktian dalam uji hipotesis dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Kompetensi SDM yaitu 10.249 dengan konstanta 2.555, pada  $t_{tabel}$  dengan db 62 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,669 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Hasil uji

determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,614 artinya sebesar 61.4% variasi perubahan variabel Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi SDM, sedangkan sisanya 38.6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara parsial Uraian tugas berpengaruh terhadap Kinerja, sebagaimana pembuktian hipotesis dalam penelitian ini. Nilai *t* hitung untuk Uraian tugas yaitu 8.157 dengan konstanta 3.115, pada *t* tabel dengan db 62 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,669 karena *t* hitung > *t* tabel maka  $H_a$  diterima. Seberapa jauh pengaruhnya, berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.502 artinya sebesar 50.2 % variasi perubahan variabel Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Uraian tugas sedangkan sisanya 49,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Secara simultan Kompetensi SDM dan Uraian tugas berpengaruh positif terhadap Kinerja, sebagaimana pembuktian hipotesis dalam penelitian ini. Nilai *F* hitung sebesar 4.233 yang lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,14. Nilai signifikasi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi SDM dan Uraian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Se jauh mana pengaruhnya, berdasarkan uji determinasi didapat nilai *R Square* sebesar 0.664 artinya sebesar 66,4 % variasi perubahan variabel Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi SDM dan Uraian tugas, sedangkan sisanya 33.6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Skor terendah dari hasil jawaban kuisioner variabel Kompetensi SDM ada pada item pernyataan nomor 1 yaitu mampu mengembangkan potensi sesuai latar belakang pendidikan. Oleh karena sebaiknya kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan bidang pekerjaannya menjadi perhatian utama dalam penempatannya, hal ini dimaksudkan agar seluruh potensi yang ada pada seorang pegawai tersebut dapat diaplikasikan secara maksimal demi kelancaran pelaksanaan peran dan tugas yang bersangkutan.
2. Hasil Jawaban kuisioner variabel Uraian tugas dengan skor paling rendah yaitu pada item pernyataan nomor 3 yaitu penjelasan satuan pekerjaan dibuat ringkas dan mudah dipahami. Untuk itu dalam menyusun uraiantugas hendaknya menggunakan kalimat yang singkat padat dan tepat, artinya kalimat dibuat sesingkat mungkin agar pegawai cepat memahami apa yang dimaksud oleh kalimat tersebut tanpa ada peluang terjadinya penafsiran ganda.
3. Item pernyataan dengan skor terendah pada variabel Kinerja adalah pernyataan nomor 6 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Untuk mengatasi persoalan ini hendaknya diterapkan *reward and punishment system* yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya. Sebaliknya bagi pegawai yang terlambat dalam penyelesaian pekerjaan dapat dijatuhkan hukuman atau sanksi berupa teguran agar tidak mengulangi keterlambatan penyelesaian pekerjaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati & Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- KEMENPAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Palan, R. 2017. *Manajemen Kompetensi*. Jakarta : PPM.
- Rivai, Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.