

## Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Human Relation*, Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pmd Kabupaten Buleleng

Ni Made Widnyani<sup>1</sup>, I Putu Agus Adnyana<sup>2</sup>, Kadek Desi Ariani<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bali Internasional<sup>1</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2,3</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**

Tingkat Pendidikan,  
Human relation, Job  
Description

Manajemen adalah suatu proses untuk menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Organisasi tanpa manajemen merupakan suatu hal yang mustahil akan tercapainya tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam dunia kerja, terutama di era modern yang semakin maju. Sumber daya manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Human relation, dan Job Description terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t-test. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Human relation, dan Job Description berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng. Hasil ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan T-Test yang masing-masing diperoleh bahwa t-hitung > t-tabel ( $3,252 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,002 di bawah 0,05 maka hipotesis diterima dengan t-hitung > t-tabel ( $3,596 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,001 di bawah 0,05 maka hipotesis diterima dan nilai t-hitung > t-tabel ( $1,994 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,049 di bawah 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Tingkat Pendidikan, Human relation dan Job Description terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng.

### ABSTRACT

**Keywords:**

Education Level,  
Human relation, Job  
Description

Management is a process for using human resources to achieve goals. Organizations without management are impossible to achieve the desired goals effectively and efficiently. Human resources are an important component in the world of work, especially in the increasingly advanced modern era. Human resources serve as planners, performers, and determinants of achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of Education Level, Human relations, and Job Description on the Performance of PMD Office Employees of Buleleng Regency. The technical analysis used in this study is validity and reality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, determination analysis and t-test. The results showed that the level of education, human relations, and Job Description affect the performance of PMD Office employees of Buleleng Regency. This result is proven by testing the hypothesis with the T-Test, each of which obtained that t-count > t-table ( $3.252 > 1.67793$ ) with value ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.002 below 0.05 then the hypothesis is accepted by t-count > t-table ( $3.596 > 1.67793$ ) with probability value ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.001 below 0.05 then the hypothesis is accepted and the t-count value > t-table ( $1.994 > 1.67793$ ) with probability value ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.049 below 0.05 then the hypothesis is accepted. The results of this study show a positive influence on the Level of Education, Human relations and Job Description on the Performance of PMD Office Employees of Buleleng Regency.

## PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses untuk menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Organisasi tanpa manajemen merupakan suatu hal yang mustahil akan tercapainya tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam dunia

kerja, terutama di era modern yang semakin maju. Manusia sebagai sumber daya merupakan komponen terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Hal ini di dukung oleh pemaparan dari George R Terry (Amelia, 2018:3) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pengertian serupa juga dikemukakan oleh James A.F. Stoner (Ahmad, 2022:4) mengatakan bahwa “manajemen adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Dan menurut Oei Liang Lie (Ahmad, 2022:5) mengartikan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pemaparan diatas diketahui bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak dapat dicapai tanpa sumber daya manusia. Karena itu, perusahaan atau lembaga harus membentuk tenaga kerja yang berkualitas untuk memastikan kelancaran dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menempuh beberapa cara diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Menurut Hasbullah (2022:46) dalam arti sederhana pendidikan sering di artikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan. Selanjutnya Menurut Soekidjo Notoatmodjo (Sri, 2023:31) pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Siagian (Pagogo, 2021:59) pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan suatu proses transformasi pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain, untuk meningkatkan kualitas kemampuan seseorang untuk mengetahui lebih banyak hal. Organisasi pemerintahan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia yang berpendidikan. karena dengan pendidikan bisa menentukan kemampuan seseorang tersebut sampai dimana.

Mengingat pentingnya tingkat pendidikan untuk sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuan organisasi, berdasarkan observasi awal terdapat fenomena pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Buleleng terkait tingkat pendidikan yang masih beragam. Adapun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

**Tabel 1.** Data Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT	JUMLAH
1	S1	34
2	D3	6
3	D2	2
4	D1	1
5	SMA/SMK	49
6	SMP	2
7	SD	4
TOTAL		

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai yang tingkat pendidikannya sarjana sebanyak 34 orang, sarjana ekonomi manajemen sebanyak 15 , sarjana hukum sebanyak 4 orang, sarjana sosial sebanyak 5 orang, sarjana teknik sebanyak 1 orang dan sarjana pendidikan sebanyak 9 orang. Kemudian pegawai dengan tingkat pendidikan D3 manajemen infomatika sebanyak 4 orang dan D3 komputerisasi akuntansi sebanyak 2 orang. Selanjutnya tingkat pendidikan D2 komputerisasi sebanyak 1 orang dan D1 perhotelan sebanyak 1 orang. Selain itu pegawai dengan tingkat pendidikan

SMA/SMK jauh lebih banyak dengan jumlah pegawai 49 orang dari berbagai jurusan seperti jurusan perkantoran, bangunan hingga kesehatan. Jika dilihat dari tugas dan fungsinya Dinas PMD Kabupaten Buleleng yang mengarah ke merumuskan dan melaksanakan kebijakan, pemberi bimbingan teknis monitoring, evaluasi dan pelaporan dan perencanaan pengelolaan anggaran untuk membantu menumbuhkan perekonomian desa lebih banyak membutuhkan pegawai dengan tingkat pendidikan minimal sarjana ekonomi manajemen, selain itu tidak adanya SOP tentang penentuan jenjang pendidikan yang dibutuhkan juga menyebabkan terdapat ketidaksesuaian antara spesifikasi tingkat pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Hal ini tentu bisa berpengaruh terhadap kinerja organisasi itu sendiri karena adanya ketidaksesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

Di era perkembangan teknologi yang semakin pesat pendidikan menjadi peran penting untuk menunjang kemajuan individu untuk pencapaian organisasi. Dalam organisasi pemerintah, fokus utama adalah meningkatkan kinerja dan pelayanan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya. Dengan pendidikan ini seorang pegawai dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaannya. Disamping itu, selain tingkat pendidikan dengan menjalin hubungan baik antar manusia (*human relation*) yang dilakukan sesama pegawai atau pegawai dengan atasan dalam suatu instansi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (Lina, 2022:2) inti dari manajemen yang sukses adalah kepemimpinan, sedangkan inti dari kepemimpinan adalah *human relation*, baik dan buruknya manajemen tergantung pada baik dan buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tergantung pada baik buruknya *human relation* yang diterapkan dalam suatu organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (Mirnawati, 2019:1259), *Human relation* adalah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. *Human relation* merupakan inti daripada kepemimpinan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) *Human relation* adalah hubungan antar manusia yang harmonis, yang diciptakan oleh kesadaran dan kemauan untuk memadukan keinginan individu demi mengintegrasikan kepentingan bersama. Yang bertujuan untuk menghasilkan integrasi yang cukup solid, mendorong kolaborasi yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama.

Sehingga dapat diartikan bahwa *human relation* adalah hubungan antar manusia yang diciptakan secara sadar untuk membantu mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari pengaruh kinerja pegawai jika hubungan yang terjalin antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan tidak baik maka tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahan pemahaman atau masalah dikemudian hari dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Di Dinas PMD Kabupaten Buleleng selain berinteraksi dengan sesama pegawai dan atasan, juga berinteraksi dengan perangkat-perangkat desa yang datang ke kantor. Pelayanan terhadap perangkat desa akan dirasakan baik jika terjalin hubungan dan komunikasi yang baik sehingga tidak ada kesalahan pemahaman dalam pemberian informasi yang akan disampaikan nantinya ke masing-masing desa. Berdasarkan observasi awal *human relation* yang telah terjalin di Dinas PMD Kabupaten Buleleng dikatakan baik dilihat dari hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan sebagai berikut :

#### Indeks Kepuasan Masyarakat Bulan Juni-Juli 2022



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa IKM mencapai 83,81 ini dikategorikan baik dari nilai interval konversi yang ditetapkan sebesar 100 untuk kategori sangat baik yang sudah ditetapkan pada PERMENPAN Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Hal ini mengartikan bahwa sudah terjalin hubungan yang baik antar pegawai, pegawai dan atasan, pegawai dan klien serta pegawai dengan masyarakat dilihat dari hasil responden yang masuk kedalam kategori baik namun masih perlu ditingkatkan lagi, sehingga hubungan antar manusia tetap terjalin dengan baik dan tidak akan menimbulkan kesalahan pemahaman antara perorangan maupun dalam penyampaian informasinya. Selain *human relation* salah satu program peningkatan kinerja pegawai yang

dapat menjadi indikator pendukung tercapainya tujuan organisasi salah satunya adalah *Job Description* (deskripsi pekerjaan).

Menurut Mondy (Syelviani, 2018:45) menyatakan bahwa “Deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.” Menurut Hasibuan (Chrisdayanti, 2021:2) deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah informasi yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pengertian serupa dipaparkan juga oleh Moekijat (Nasrulloh, 2023:63) menyatakan bahwa *Job Description* merupakan gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah ditentukan disebut juga dengan *Job Description*.

Selanjutnya dipahami bahwa *Job Description* merupakan salah satu faktor yang paling penting karena pembagian kerja akan memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Peran-peran tersebut harus ditugaskan pada pegawai dengan cara menyelaraskan dengan tuntutan peran dan kecakapan individu. Para pegawai yang memiliki peran dan tugas yang jelas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif dalam pemanfaatan waktu yang ada. Berdasarkan data yang didapat ditemukan fenomena terkait ketidaksesuaian *Job Description* pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng.

Dilihat dari *Job Description* harusnya mereka bekerja sesuai pada bidang mereka masing-masing dan sesuai dengan tugas tanggung jawab mereka. Namun berdasarkan observasi awal masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan *Job Description* dan melimpahkan pekerjaan kepada orang lain sehingga terjadi ketidaksesuaian tupoksi antar pegawai yang akan berakibat juga pada capaian kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini juga dipengaruhi karena tingkat pendidikan yang kurang dari pegawai tersebut, sehingga mereka tidak menguasai dan memahami apa yang harus dikerjakan. Untuk menjamin kelancaran suatu organisasi dan mencapai kinerja yang optimal, pegawai merupakan faktor sangat penting. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Dwianto, 2019:212) pengertian Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pengertian kinerja menurut Moehariono (Aisyah, 2018:13) merupakan gambaran mengenai suatu pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanthi (Nasir, 2020:6) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil observasi awal ditemukan total capaian kinerja pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng sampai akhir bulan Desember 2022 dapat disimpulkan capaian target sebesar 98,65% dari target yang ditetapkan sebesar 100% hal ini sudah termasuk baik namun perlu tetap ditingkatkan. Dengan meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi peningkatannya kinerja seperti tingkat pendidikan, *human relation*, dan *Job Description*. Pencapaian kinerja Untuk mencapai tujuan, ini perlu mendapat perhatian yang sangat serius dari Dinas PMD Kabupaten Buleleng. Dinas PMD Kabupaten Buleleng merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan. Dinas PMD dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas PMD Kabupaten Buleleng, membantu Bupati melaksanakan tugas pemerintahan daerah terkait pemberdayaan masyarakat dan usaha ekonomi pedesaan, lembaga kemasyarakatan, dan tanggung jawab bantuan kabupaten. Berbagai regulasi terus berubah seiring dengan perubahan pegawai Dinas PMD, yang selalu menginginkan pelayanan terbaik. Setiap pegawai harus selalu memberikan layanan dengan kualitas yang baik. dengan tingkat pendidikan, *human relation* dan *Job Description* yang jelas sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja pegawai. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri. Dengan tingkat pendidikan yang berkompeten dan profesional diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Dinas PMD Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan visi : “Terwujudnya masyarakat Buleleng yang mandiri, sejahtera, damai dan berdaya saing berlandaskan Tri Hita Karana” dan Misi yaitu : (1).Memantapkan pembangunan ekonomi untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif; (2). Pengembangan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada produk unggulan daerah; (3). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang professional, berbudaya dan berintegritas; (4). Memantapkan partisipasi pemangku kepentingan dalam pembangunan; (5). Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur daerah untuk pemenuhan pelayanan publik; (6). Mewujudkan pembangunan Buleleng yang berkelanjutan (sustainable development). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah : 1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng ?, 2. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng ? 3. Apakah *Job Description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng ?.

Tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mefta Seftarina (2017) yang menghasilkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai thitung = 4,997 yang artinya thitung > ttabel (4,997 > 2,05183) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama dihasilkan oleh Rizki Apriadi (2020) dan Seri Hartati, Andhik Beni Saputra, Sisi Andriani (2022) yang menunjukkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

*Human relation* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lina Febiana (2022) yang menghasilkan *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai thitung sebesar 2,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai thitung > ttabel yakni 2,051 > 2,003 dan nilai signifikansi 0,045 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini  $H_1$  yang berbunyi ada pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai diterima. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfarry Yudi Isili, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2022) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat nilai t hitung = 0.169 < nilai t tabel = 2.01537 dengan tingkat signifikansi 0.867 > dari Alpha (0,05) mengartikan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti walaupun tidak signifikan namun semakin meningkat *human relation* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dalam suatu organisasi hubungan pegawai adalah hal yang sangat penting dimana hubungan pegawai dengan pegawai yang lain maupun hubungan pegawai dengan atasan serta lingkungan dimana pegawai tersebut berada akan sangat mempengaruhi bagaimana pegawai akan bekerja dan menghasilkan kinerja, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka pegawai akan lebih terpacu dalam bekerja dan bisa saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

*Job Description* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Surya Kelana Basri Wello, Rusdianan Rauf, dan Yafet (2019) yang menghasilkan *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari besarnya pengaruh *Job Description* mencapai 85,6 % dengan kriteria sangat baik, sedangkan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,67 dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana *Job Description* mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,89 % dengan nilai t- hitung > t-tabel (2,65 > 1.70). Hasil penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Yana Diana (2020) dan Farida Mustikawati, Indra Kurniawan (2014) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa variabel *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 98 orang pada Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng. metode pengambilan sampel dengan menggunakan purposive

sampling. Menurut sugiyono (2018: 138) purposive sampling adalah metode pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Agar sampel yang kita ambil dapat benar-benar mewakili populasinya, kita perlu suatu standar ataupun cara dalam menentukan Sampel. Terdapat banyak cara maupun rumus untuk menentukan jumlah sampel, salah satunya adalah menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah dihitung. Menggunakan Rumus Slovin, secara Matematis Rumus Slovin yang kita gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = N / ( 1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Untuk menggunakan rumus ini tentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin besar toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki akurat sampai 95%. Jumlah total populasi pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng berjumlah 98 pegawai. Beberapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10% jadi dapat ditarik sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Rumus Slovin :

$$n = N / ( 1 + N.(e)^2)$$

$$n = 98 / ( 1 + 98.(10\%)^2)$$

$$n = 98 / ( 1 + 98.(0,1)^2) \quad n = 98 / ( 1 + 98.(0,01)) \quad n = 98 / ( 1 + 0,98)$$

$$n = 98 / 1,98$$

$$n = 49,4 \Rightarrow \text{dibulatkan menjadi 49 orang.}$$

Penelitian ini menggunakan survei lapangan menggunakan kuisioner. Teknik metode yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (Sari, 2021,36) Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negative. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Jika hasil pearson corelation menunjukkan >30 maka pertanyaan tersebut adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik koefisien Cornbach Alpha. Dalam penelitian ini nilai dapat dikatakan reliable apabila nilai Cornbach Alpha lebih besar 0,6. Menurut Sugiyono (Sari, 2021:45) bahwa analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (variabel terikat)

a = nilai konstanta

X1 = Tingkat Pendidikan (variabel bebas) X2 = *Human relation* (variabel bebas)

X3 = *Job Description* (variabel bebas)

b1 = koefisien regresi Tingkat Pendidikan b2 = koefisien regresi *Human relation*

b3 = koefisien regresi *Job Description*

$\varepsilon$  = Error

Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Rumusnya adalah:

$$R^2 = (SSR) / (SST) \text{ Keterangan:}$$

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

SSR = Sum of Square Regression

SST = Sum of Square Total.

Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, *human relation* terhadap kinerja pegawai, dan *Job Description* terhadap kinerja pegawai.

## Kriteria Pengujian

- 1) Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil**

Sesuai dengan tujuan awal penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, Human Relation, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng, maka dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 49 responden di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng akan ditampilkan sebagai berikut :

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	49	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	-	Tidak Layak
3	Tidak Balik	-	Tidak Balik
<b>Jumlah Total</b>		49	-

Berdasarkan di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuesioner sebanyak 49 responden diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 49 kuisisioner yang layak pakai dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 18 *for windows*.

**HASIL UJI VALIDITAS**

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Keterangan
<i>Tingkat Pendidikan</i>			
TP1	0,677	0,281	Valid Valid
TP2	0,524	0,281	Valid Valid
TP3	0,755	0,281	Valid Valid
TP4	0,824	0,281	
TP5	0,614	0,281	
TP6	0,847	0,281	
<i>Human relation</i>			
HR1	0,544	0,281	Valid Valid
HR2	0,567	0,281	Valid Valid
HR3	0,559	0,281	Valid Valid
HR4	0,486	0,281	
HR5	0,570	0,281	
HR6	0,504	0,281	
<i>Job Description</i>			
JD1	0,754	0,281	Valid Valid
JD2	0,405	0,281	Valid Valid
JD3	0,597	0,281	Valid
JD4	0,507	0,281	
JD5	0,692	0,281	
<i>Kinerja Pegawai</i>			
KP1	0,601	0,281	Valid Valid
KP2	0,682	0,281	Valid Valid
KP3	0,643	0,281	Valid
KP4	0,520	0,281	
KP5	0,827	0,281	

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,281 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka

Corrected Item-Total Correlation menunjukkan nilai lebih besar dari 0,281 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas daftar pernyataan dari variabel penelitian. Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,888	0,60	Reliable
Human relation	0,782	0,60	Reliable
Job Description	0,790	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,846	0,60	Reliable

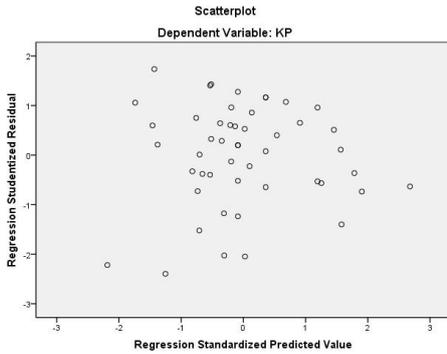
Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Untuk data penelitian ini, uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan. Menurut Ghozali dalam (Dipoatmodjo, 2021:51), menjelaskan output test of normality, dalam pengambilan keputusan Angka signifikansi (Sig) >  $\alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal. Hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54632752
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.056
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	.624
		.831

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,831 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi, dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan menggunakan grafik Scatterplot seperti nampak pada gambar sebagai berikut :



Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolonieritas digunakan nilai tolerance dan VIF. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc	VIF
1	(Constant)		
	TP	.839	2.192
	HR	.927	3.079
	JD	.808	2.238

Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti dapat disajikan dalam tabel berikut :

Coefficientsa				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Beta
		1	(Constant)	1.180
	TP	.873	.277	.979
	HR	.414	.184	.217
	JD	.336	.163	.137

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KP = 1.180 + 0,873 + 0,404 + 0,336$$

$KP = 1.180 + 0,873$  (Tingkat Pendidikan)  $+ 0,404$  (*Human relation*)  $+ 0,336$  (*Job Description*)  
Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,873 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Tingkat Pendidikan sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,873.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel *Human relation* sebesar 0,404 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan *Human relation* sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,414.
3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel *Job Description* sebesar 0,336 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan *Job Description* sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,336.

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauhmana kemampuan variabel independen (Tingkat Pendidikan, *Human relation*, dan *Job Description*) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Model Summaryb					
Model		R	Adjusted	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829a	.687	.676	.48615	1.353

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,687. Nilai R Square 0,687 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu  $0,829 \times 0,829 = 0,687$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,687 atau sama dengan 68,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Variabel *Human relation*, dan variabel *Job Description* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 68,7\% = 31,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test).

Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya :

Model	t	Sig.
1	.576	.566
(Constant)	3.252	.002
TP	3.596	.001
	1.994	.049

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel Tingkat Pendidikan adalah sebesar 3,252, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel *Human relation* adalah sebesar 3,596 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel *Job Description* adalah sebesar 1,994. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) =  $n - k = 47$  sehingga besarnya t-tabel =  $t(\alpha, df)$  yang dicari adalah  $t(5\%, 47)$  adalah 1.67793. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  (Non Significant)  $H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (Significant)

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,252 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $= 5\%$ )  $= 0,002$  di bawah  $0,05$ , artinya hipotesis yang menyatakan semakin baik Tingkat Pendidikan maka semakin meningkat Kinerja Pegawai di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng positif dan signifikan (diterima). Selanjutnya nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,596 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $= 5\%$ )  $= 0,001$  dibawah  $0,05$ , artinya hipotesis yang menyatakan semakin baik *Human relation* maka semakin meningkat Kinerja Pegawai di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng positif dan signifikan (diterima). Terakhir nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $1,994 > 1,67793$ ) dengan nilai probability ( $= 5\%$ )  $= 0,049$  dibawah  $0,05$ , artinya hipotesis yang menyatakan semakin baik *Job Description* maka semakin meningkat Kinerja Pegawai di Kantor PMD Kabupaten Buleleng positif dan signifikan (diterima).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng, dilihat dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3,252$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,67793$ ) dengan tingkat signifikan  $0,002$  di bawah  $0,05$  ini menunjukkan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020) yang diketahui pengaruhnya dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $9,646$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,66515$  dan tingkat signifikansi  $0,002$  lebih kecil dari  $0,05$  jadi hasil perhitungan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya sendiri. Seiring berjalannya waktu saat ini pegawai dituntut untuk cepat beradaptasi dengan semua hal apalagi dengan peningkatan teknologi, agar kinerja pegawai baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *human relation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng, dilihat dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3,596$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,67793$  dengan tingkat signifikan  $0,001$  di bawah  $0,05$  ini menunjukkan secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Mustikawati, I., & Hotimah, H. (2018) yang diketahui pengaruhnya dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $4,277$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,665$  maka *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi hubungan pegawai merupakan hal yang sangat penting, dengan terjalinnya hubungan yang baik antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan serta yang lainnya akan sangat mempengaruhi bagaimana pegawai akan bekerja dan menghasilkan kinerja, karena dengan hubungan yang terjalin dengan baik akan memacu pegawai dalam bekerja dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas PMD Kabupaten Buleleng, dilihat dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $1,994$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,67793$  dengan tingkat signifikan  $0,049$  di bawah  $0,05$  ini menunjukkan secara parsial *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Nuraidah, N. (2021) yang diketahui pengaruhnya dari hasil uji  $t$  diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3,264$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,997$  dengan nilai signifikan  $0,001$  dibawah  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari keseluruhan hasil uji  $T$  tiap variabel diketahui bahwa *Job Description* memberikan nilai paling rendah dibanding yang lainnya, hal ini dikarenakan masih adanya beberapa pegawai yang belum bekerja pada *Job Description* mereka masing-masing. Oleh karena itu dapat diberikan pemahaman kembali terhadap pegawai akan pentingnya *Job Description* terhadap peningkatan kinerja agar target kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Selain itu dengan adanya *Job Description* maka akan membantu pegawai untuk mengerti dan bisa menentukan arah pekerjaan menjadi teratur, sehingga langkah-langkah yang diambil jelas.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng serta memperhatikan hasil analisis pada pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan jika tingkat pendidikan pegawai memadai maka kinerja pegawai itu sendiri juga akan meningkat ini berarti bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama diterima yakni "Semakin baik Tingkat Pendidikan maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng Kabupaten Buleleng".

*Human relation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa jika *human relation* pegawai terjalin dengan baik dan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat ini berarti bahwa *human relation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama diterima yakni "Semakin baik *Human relation* maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng Kabupaten Buleleng".

*Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa jika *Job Description* pada pegawai sudah dipahami dengan baik maka kinerja pegawai akan bisa maksimal dan kinerja pegawai bisa meningkat ini berarti bahwa *Job Description* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama diterima yakni "Semakin baik *Job Description* maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng Kabupaten Buleleng".

Adapun saran dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan, *Human relation* dan *Job Description* memberikan kontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai. oleh karena itu, dinas perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan seperti memberi peluang kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang memadai yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja melalui *human relation* bisa dilakukan dengan tetap menjaga dan meningkatkan komunikasi dengan rekan-rekan kerja sehingga hubungan yang aman, tentram dan damai bisa terjaga karena ini juga bisa menjadi faktor dari peningkatan kinerja itu sendiri. Untuk *Job Description* bisa dilakukan dengan pemberian pelatihan- pelatihan kepada para pegawai akan pentingnya pemahaman *Job Description* dalam pekerjaan mereka untuk tetap bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai target kinerja karena hal ini sebenarnya yang menjadi hal utama dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, *Human relation*, dan *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng. Setelah melakukan penelitian ini penulis merekomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk bisa menganalisis variabel kepemimpinan dan rekrutmen yang ada pada Dinas PMD Kabupaten Buleleng

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 12-20.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Amelia, I. I. (2018). Manajemen kurikulum muatan lokal pendidikan Islam SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Apriadi, R. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 20(2), 115-120.
- arida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh *Human relationship* dan BebanKerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133-141.
- Bakar, R. A., & Daulai, A. F. (2022). Dasar-Dasar Kependidikan.
- Boihaki, M. N. (2021). Pengaruh *Job Description* Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas Ii B Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(1), 23-28.
- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi

- Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang). *Journal of Management*, 7(1)
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Farida Mustikawati, I. K. (2014, Desember). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(2), 154-180.
- Ferdiansyah, D. S., & Sos, M. (2021). Pengantar Human Relations. *Human relations*, 1.
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298-307.
- Hasbullah, H. (2022). Konsep Pendidikan Karakter Nahdlatul Ulama (NU). *JurnalKajian Pendidikan Islam*, 43-57. Hal. 46
- Hasibuan Melayu S.P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106-115.
- Isili, A. Y., Tewel, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, *Human relation* Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 282-293.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur. *Managerial–Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51-60.
- Lestari, N. (2018). Peran Job Analysis (Analisis Pekerjaan) Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan Pada UD. Denly “Supplier Bakery Ingredients and Cake Accessories” di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Lina, F. (2022). Pengaruh *human relation*, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten klaten (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Mirnawati, M. (2019). Peranan *Human relations* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 2(3), 1258-1266.
- Mustikawati, I., & Hotimah, H. (2018). Pengaruh *Human relations* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 16(1).
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Nasrulloh, R. S. (2023). Analisis uraian jabatan sebagai praktik implementasi manpower planning: Study pada perusahaan textile di Sukoharjo, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 61-72.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian *Job Description* Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73-85.
- Paramban, C. A., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 30-40.
- Perteka, I. W. E. S., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh *Job Description* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, 1(4).
- Pogaga, S. G. I., Kindangen, P., & Koleangan, R. A. (2021). Analisis Pengaruh Produktivitas Pertanian dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal*

- Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah, 21(1), 54-70.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1).
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Uniska.
- Ratnawati, S., Sumarji, S., & Baehaqi, I. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Realisasi Kredit Account Officer Pd. Bpr Bank Daerah Tulungagung. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 39-42.
- Reynilda, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 491-508.
- Rofiatun, F., Syaflan, M., & Nugroho, M. A. S. (2019). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) Anggota Polri Di Bidang Hubungan Masyarakat Polda Daerah Istimewa Yogyakarta (Doctoral Dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Sari, L. M. (2021). Pengaruh Aspek Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi Covid-19/Mia Laela Sari/S1. 0216.230/Pembimbing I: Caslam/Pembimbing II: Indah Kusuma Hayati.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Siregar, W. H., & Batubara, A. S. (2020). Pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *JEKPP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207-218.
- Sri, R. R. (2023). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Di Mts Guppi 1 Babatan (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Sundawa, I. N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 65-70.
- Sylviani, M. (2018). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat tembilahan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 1(1), 43-55.
- Utama, S. W. (2020). Pengaruh *Human relation* Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Kerinci: Sony Wahyudi Utama, S. Ap. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(1), 26-44.
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet, Y. (2019). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366-375.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yana Diana, S. (2020, Desember). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 137.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97-107.
- Made, D. H. I., Gde, B. I., Made, S. U., & Wayan, M. Y. I. G. (2019). Cultural management of economic resistance in Bali Aga community village of Kecamatan banjar district Buleleng. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 93(9), 183-192.
- Ningsih, L. K., Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ayuni, N. M. S. (2019). The Implementation of Organizational Culture Based on Tri Hita Karana in the Effort to Realize the Organizational Performance in PDAM Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 77-85.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2019). Improving the Quality of Human Resources in Indigenous Village Institutions Through Work Culture Based on "Catur Marga" in Bali Aga Village, Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 306-313.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Rianita, N. M. (2018). The Application of Strategic Human Resource Practice Based on Tri Kaya Parisudha to Improve The Performance of Village Financial Institution Employees in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 2(4), 245-250.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2019). The Implementation of Spiritual Capital Saab Mote Craftsmen: Study of The Hindu Teachings (Study of Saab Mote Craftsman in

- Nagasepaha Village, Buleleng). *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 336-340.
- Ayuni, N. M. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SAAB MOTE DESA NAGASEPAHA SEBAGAI PRODUK IKONIK. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). The Strategy of Bad Loans “Pang Pade Payu” in Village Credit Institution in Buleleng District. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 542-548.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan pada Pengembangan Jaringan 4G PT. Telekomunikasi Indonesia di Singaraja. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(1), 107-114.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2020). Transparency and Accountability Based on The Concept of “Pada Gelahang” Enhancing Village Financial Management. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 501-508.
- Nuryani, N. N. J. (2021). Triggers For Stock Prices In Manufacturing Companies In The Food and Beverages Sector On The Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 468-474.
- Ahmad, R. (2022). manajemen koperasi. hal.4-5