

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh :

NITA TRI NOVIA SARI

NIM. 1921100099

FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

Juni 2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *JOB*
***DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN**
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN
KLATEN

Diajukan Oleh :

NITA TRI NOVIA SARI

NIM. 1921100099

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma Klaten

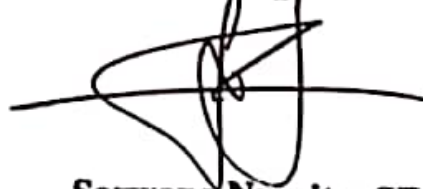
Pada Tanggal 20 Juli 2023

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, SE., M.Sc.
NIP.197612152005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN JOB
DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN
KLATEN

Diajukan Oleh :
NITA TRI NOVIA SARI
NIM. 1921100099

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal 20 Juli 2023

Ketua



Winarno Heru Murjito, S.Psi., M.Psi.
NIK. 690 811 318

Sekretaris



Dr. Anis Marjulah, M.M.
NIK. 690994143

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 301 250

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, SE, M.Sc.
NIP. 197612152005011001

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Jullianto SN, M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NITA TRI NOVIA SARI
Nim : 1921100099
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KLATEN

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 20 Juli 2023

Penulis,



NITA TRI NOVIA SARI

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Segenap Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini, dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan dapat bermanfaat untuk kemudian hari.
2. Bapak Susanto, Ibu Sri Rejeki, Mba Sinta, Mba Meta, dan keluarga besar atas segala doa, nasihat, motivasi, dan semangat, serta bantuan moril maupun materil yang tidak akan pernah bisa terbalaskan.
3. Pimpinan dan pegawai BPBD Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
4. Sahabat dan teman-temanku, Niken, Vania, Dian, Tanzila, Tiara, Wanti. Terimakasih sudah selalu ada dan sering membantu dalam segala hal.
5. Teman-teman HMP Manajemen 2021 Unwidha, terimakasih untuk perjuangan dan pembelajaran selama ini. Terimakasih banyak.

6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2019 terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
7. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan memberi semangat dikala semangat sedang menurun, semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Terakhir dan paling terpenting saya berterimakasih kepada diri saya sendiri yang masih mau terus semangat dan berjuang untuk tetap menyelesaikan kuliah dan skripsi ini hingga akhir.

MOTTO

Dasar pengetahuan adalah rasa ingin tahu. Keinginan tahu yang tinggi akan belajar menjadi landasan seseorang dalam memperoleh pengetahuan yang luas. Mempelajari ilmu pengetahuan memang bukan kewajiban setiap orang. Namun demikian orang yang melakukannya akan mendapatkan keistimewaan sendiri dari orang disekitarnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdullilah rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten”** dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang mana menjadi suri tauladan bagi seluruh umat, yang selalu kita nantikan syafa'atnya diyaumul qiyamah.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten

2. Bapak H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc., selaku Pembimbing II yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
9. Pimpinan dan pegawai BPBD Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin penelitian dan membantu memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan doa, semangat, bantuan, bimbingan dan arahnya.

Meskipun jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Klaten,

Penulis,

NITA TRI NOVIA SARI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	6
1.2.1 Alasan Obyektif	6
1.2.2 Alasan Subyektif.....	6
1.3 Penegasan Judul.....	7
1.4 Pembatasan Masalah.....	8
1.5 Perumusan Masalah.....	8
1.6 Tujuan Penelitian.....	9
1.7 Manfaat Penelitian.....	9
1.7.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.7.2 Manfaat Praktis	10
1.8 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja	17
2.2.1 Pengertian Kinerja	17
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18

2.2.3	Indikator Penilaian Kinerja.....	20
2.3	Komunikasi.....	21
2.3.1	Pengertian komunikasi.....	21
2.3.3	Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi.....	23
2.3.4	Indikator Komunikasi	24
2.4	Lingkungan kerja.....	26
2.4.1	Pengertian lingkungan kerja	26
2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	27
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.5	<i>Job description</i>	30
2.5.1	Pengertian <i>job description</i>	30
2.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Description</i>	31
2.5.3	Indikator <i>Job Description</i> / Deskripsi Pekerjaan	32
2.6	Penelitian Terdahulu.....	33
2.6.1	Penelitian Relevan	40
2.7	Hubungan Antar Variabel.....	42
2.8	Rerangka Pemikiran	44
2.9	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Desain Penelitian	46
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.4	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	47
3.4.1	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	48
3.4.2	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	49
3.5	Sumber Data	52
3.5.1	Data Primer	52
3.5.2	Data Sekunder.....	52
3.6	Metode Pengumpulan Data	53
3.6.1	Kuesioner	53
3.6.2	Interview	53
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	54
3.7.1	Uji Validitas.....	54
3.7.2	Uji Reliabilitas	54

3.8	Teknik Analisis Data	55
3.8.1	Data Kuantitatif	55
3.9	Uji Hipotesis	56
3.9.1	Uji t (Parsial).....	56
3.9.2	Uji F (Anova).....	57
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
3.10	Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Gambaran Umum BPBD Kabupaten Klaten	59
4.1.1	Logo BPBD Kabupaten Klaten	59
4.1.2	Sejarah BPBD Kabupaten Klaten	60
4.1.3	Visi dan Misi BPBD Kabupaten Klaten	61
4.1.4	Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Klaten.....	62
4.1.5	Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Klaten.....	71
4.1.6	Kegiatan	72
4.2	Analisis Deskriptif.....	72
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	72
4.3	Analisis Data	76
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	76
4.3.2	Analisis Regresi Berganda.....	80
4.3.3	Uji Hipotesis	82
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
4.4.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	86
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	87
4.4.3	Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Pegawai	89
4.4.4	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		92
5.1	Simpulan.....	92
5.2	Saran	94
5.2.1	Bagi BPBD Kabupaten Klaten	94
5.2.2	Bagi peneliti selanjutnya	95
DAFTAR PUSTAKA.....		97
LAMPIRAN.....		102

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	74
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji t	82
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	45
Gambar 4. 1 Logo BPBD Kabupaten Klaten	59
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Klaten	71
Gambar 4. 3 Sosialisasi simulasi bencana.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian	104
Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner	105
Lampiran 3 : Tabulasi Data.....	109
Lampiran 4 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden	113
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas	114
Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi	122
Lampiran 8 : Distribusi r tabel	123
Lampiran 9 : Distribusi t tabel	124
Lampiran 10 : Distribusi F tabel	125
Lampiran 11 : Foto Penelitian.....	126

ABSTRAK

Nita Tri Novia Sari, 1921100099. Skripsi, Program Studi Manajemen. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, *job description* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten yang berjumlah 30 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi liner berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Klaten. Secara simultan variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* sebesar 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, *Job Description*, dan Kinerja Pegawai.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang paling penting bagi suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan dengan pendayagunaan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya manusia mampu mencapai tujuannya serta menjalankan visi dan misi yang baik. Sumber daya manusia disini adalah pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi diharapkan berkontribusi positif, sebagaimana kinerja organisasi tergantung pada kualitas dalam bekerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah pekerja yang mempunyai kualitas intelektual, keterampilan dan keahlian, pemahaman bidang, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan perorganisasian (Mardalena, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian serta keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki perusahaan. Sebab itu, dibutuhkan kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Kinerja pada dasarnya mengacu kepada pencapaian kerja seseorang yang membentuk hasil pekerjaan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Stoner (1995) dalam Wa Ode (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagaimana hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan,

pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga pemerintahan, banyak faktor-faktor yang menjadi hal penting dalam pemenuhan, antara lain motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, desain pekerjaan. Begitu pula pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten, kinerja pegawai merupakan hal yang penting. Namun untuk mencapai kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description*.

Memahami makna komunikasi ternyata bukanlah perkara yang sederhana. Banyak pakar komunikasi yang memahami dan mendefinisikan komunikasi dari berbagai perspektif. Dan sampai saat ini berbagai pemaknaan tentang komunikasi masih terus berlangsung dan berkembang. Namun demikian sudut pandang makna komunikasi, dapat dipahami sebagai proses, peristiwa, dan menghasilkan perubahan sikap pada komunikan. Bahkan komunikasi sebagai fenomena masyarakat yang tidak bisa dihindari. Contohnya dalam berbagai keadaan setiap hari, proses komunikasi adalah suatu hal yang mendasar.

Indonesia merupakan negara tropis yang dilalui oleh cincin api pasifik rawan akan bencana erupsi gunung api. Selain berpotensi bencana erupsi gunung api, gempa bumi, dan tsunami, Indonesia juga sering dilanda banjir, tanah longsor, dan kekeringan serta kebakaran hutan. Indonesia memiliki 127 gunung aktif yang berpotensi cukup besar pengaruhnya terhadap kehidupan

bermasyarakat. Salah satu gunung api yang ada di Indonesia adalah Gunung Merapi yang terletak di wilayah Jawa Tengah tepatnya pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tercatat pada tanggal 26 Oktober hingga 5 November 2010 terjadi erupsi besar letusan Gunung Merapi yang disertai awan panas serta dentuman secara berkala.

Berdasarkan fenomena tersebut, BPBD Kabupaten Klaten memberikan penyuluhan atau pengertian kepada masyarakat tentang kebencanaan adalah salah satu dari komunikasi bencana. Menurut Undang-Undang Dasar Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, menyebutkan bahwa bencana merupakan rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat baik sebelum dan sesudah terjadi bencana yang disebabkan dari faktor alam atau non alam maupun faktor manusia yang berakibat timbulnya korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis.

Komunikasi sangat berperan penting untuk mengatasi masalah bencana dan menanggulangi sekaligus mengurangi dampak bencana alam. Komunikasi disini merupakan sistematisasi penanganan masalah bencana yang melibatkan proses komunikasi, antara pemerintah dan masyarakat. Berkaitan dengan kebencanaan, komunikasi ini sangat berperan penting dalam memberikan kepastian informasi kepada masyarakat terkait peristiwa bencana di suatu tempat. Dalam pembahasan ini, komunikasi yang dimaksud dikhususkan pada tindakan awal bencana yang meliputi kesiagaan bencana, peringatan dini dan mitigasi. Seperti memberikan himbauan pada masyarakat

dengan diadakannya sosialisasi atau pelatihan mitigasi bencana, kesiapsiagaan yang diperlukan dan apa saja yang harus dilakukan ketika terjadi bencana.

Situasi tanggap darurat komunikasi tidak dapat terhindarkan, sebagaimana guna bentuk kerja sama antara pemerintah, masyarakat, korban, relawan, dan media massa untuk informasi terkait kondisi terkini. Sehingga sebelum bencana alam terjadi, akan lebih baik dan mengurangi resiko apabila mengetahui apa, mengapa, bagaimana, dan dimana bencana itu terjadi. Jadi masyarakat akan mengetahui atau waspada, tindakan apa yang harus di ambil saat terjadi bencana. Khususnya di daerah rawan bencana.

Kinerja mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan. Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja, diantaranya penerangan, temperatur, kondisi fisik, peralatan, waktu, persediaan, pengetahuan, pengawasan, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Menurut Komaruddin (2000) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, mental, fisik dan non fisik (psikologis) merupakan harapan setiap karyawan. Misalnya kebersihan, keindahan, musik, dan lain-lain. Di samping itu, pegawai akan lebih nyaman untuk bekerja jika lingkungan kerjanya dalam kondisi bersih, tidak bising, dan sirkulasi udara cukup baik fasilitas peralatan yang memadai serta relatif modern. Hal ini dapat memberikan kenyamanan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta kinerja perusahaan/organisasi meningkat.

Memperoleh kinerja yang maksimal, BPBD Kabupaten Klaten sangat memperhatikan faktor *Job description*. Dengan adanya *Job Description* atau disebut deskripsi pekerjaan sendiri juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengetahui sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa pengaruh *job description* terhadap kinerja, yakni apabila *job description* kurang jelas, hal ini akan menyebabkan pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, akibatnya akan dilakukan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya *job description* yang jelas di BPBD Kabupaten Klaten, dapat menciptakan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan. *Job description* merupakan pemaparan yang berkaitan dengan pekerja atas kewajiban dan tanggung jawab. Deskripsi pekerjaan dapat dijadikan dasar atau acuan dalam menentukan kriteria yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan pegawai. Sehingga perlu dilakukannya analisis *job description* dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah suatu lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Berdasarkan kondisi geografis, klimatologis, dan hidrologi, Kabupaten Klaten merupakan kawasan rawan bencana alam yakni bencana banjir, angin, tanah longsor, erupsi Gunung Merapi, dan gempa bumi. Kawasan rawan

banjir meliputi 11 wilayah kecamatan Bayat, Cawas, Ceper, Gantiwarno, Juwiring, Karangdowo, Pedan, Prambanan, Trucuk, Wedi, dan Wonosari. Untuk kawasan rawan tanah longsor tersebar di tujuh wilayah kecamatan Bayat, Cawas, Gantiwarno, Wedi, Kemalang, Manisrenggo, dan Prambanan. Maka dari itu, siaga bencana alam itu mutlak dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Sehingga dalam proposal skripsi ini penulis mengambil judul ” **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten**”.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1.2.1 Alasan Obyektif

- a. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, maka penulis ingin menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten.

1.2.2 Alasan Subyektif

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi

- b. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja pegawai jika didalam organisasi tersebut terdapat komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description*
- c. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, serta tersedianya literatur yang menunjang, maka dapat dilakukan sebuah penelitian.

1.3 Penegasan Judul

Menghindari penafsiran yang keliru terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka perlu di pertegas istilah-istilah yang terdapat pada judul penelitian ini :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian dari proses manajemen yang efektif dan kerjasama yang harmonis guna tercapainya tujuan (Bacal, 2005). Menurut Suharsono & Dwiantara (2013) dalam (Wandi, *et al.*, 2019) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok melalui perilaku verbal dan non verbal.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkup dimana seseorang bekerja, sistem serta penggolongan kerja baik individu maupun kelompok (Mangkunegara, 2017).

Indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2014).

3. *Job Description* / Deskripsi Pekerjaan

Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan pekerja dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2007).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang pegawai capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya (Tasnim, 2020).

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “ Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klaten”.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten?
3. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1.7.1 Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang komunikasi, lingkungan kerja, *job description* dan kinerja, dan sebagai referensi bagi penelitian lainnya di masa mendatang yang bermaksud mempelajari hal yang terkait dengan penelitian ini.

1.7.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis ini merupakan peluang bagi penulis untuk mempergunakan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan atau organisasi

Memberikan informasi tambahan yang bermanfaat bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klaten untuk mengembangkan komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Akademik

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik secara teori maupun praktek

dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam memahami peneliti ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil metode analisis data dan pembahasannya.

BAB V**SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian hipotesis dan saran

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 19 orang (63%), sebagian berusia antara 20-30 tahun sebanyak 10 (33%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (60%), dan mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 12 orang (40%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *job description* (X_3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,3610.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *job description* (X_3) dan kinerja pegawai (Y) bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = -17,929 + 0,531X_1 + 0,317X_2 + 1,003X_3 + e$. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -17,929, artinya nilai

variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *job description* (X_3) dianggap konstan.

5. Berdasarkan hasil uji t variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,691 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_1 berbunyi ada pengaruh variabel X_1 terhadap kinerja pegawai diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $1,228 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,230 > 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_2 berbunyi ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditolak.
7. Berdasarkan hasil uji t variabel *job description* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,838 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_3 berbunyi ada pengaruh variabel X_3 terhadap kinerja pegawai diterima.
8. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada Adjusted R Square yaitu sebesar 0,269 atau (26,9%) dan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), *job description* (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,9% dan sisanya

sebesar 73,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang digunakan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

5.1.1 Bagi BPBD Kabupaten Klaten

1. Hendaknya BPBD Kabupaten Klaten lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja, misalnya dengan memperhatikan kebutuhan pegawai seperti menambahkan fasilitas kerja guna menjaga kenyamanan pegawai saat menyelesaikan pekerjaan.
2. Dilihat dari karakteristik variabel komunikasi sudah tergolong tinggi, tetapi masih perlu pengembangan dan peningkatan komunikasi bagi pegawai. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan faktor komunikasi secara berkala seperti halnya pimpinan mampu bersikap transparan dengan melakukan pertemuan informal kepada pegawai untuk berkomunikasi mendiskusikan ide-ide yang dapat meningkatkan pengembangan organisasi.
3. Dilihat dari karakteristik variabel *job description* sudah tergolong tinggi, tetapi masih perlu pengembangan dan peningkatan *job description* bagi pegawai. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan pegawai sesuai keterampilan dan keahlian yang dimiliki guna memberikan hasil kerja yang diharapkan.

4. Hasil yang didapat, komunikasi, lingkungan kerja, dan *job description* mempengaruhi kinerja sebesar 0,269 atau (26,9%) dan sebesar 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan hasil ini, organisasi perlu melihat atau memperhatikan variabel lain yang juga mempengaruhi variabel kinerja dari pegawai. Variabel lain itu misalnya kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja, *quality of work life* atau variabel lainnya.

5.1.2 Bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi atau perusahaan dengan populasi yang lebih besar dan memperbanyak jumlah responden.
2. Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja, *quality of work life*, atau yang lainnya.
3. Hendaknya peneliti melakukan penggalan lebih dalam lagi mengenai komunikasi, lingkungan kerja, *job description*, dan kinerja pegawai melalui aspek-aspek atau dimensinya sehingga mengetahui dimensi-dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.
4. Peneliti diharapkan untuk melakukan wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pernyataan untuk variabel bebas, agar responden dapat memahami maksud dari

item pernyataan dan memberikan hasil jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*. . Stia Indragiri. Riau. Vol 3. No 1.
- Andaru, L. A., Hidayat, W., & Dewi, R. S. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 4. No 1.
- Azizah, N., & Hendriati, Y. 2022. Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Petrolog Citra Sarana. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Vol 3. No 6.
- Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2. No 1.
- Daulay, R. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Repository.Stei.
- Dewa Ayu, F. D. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Job Description, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sua Artha Jalan Sawo Bitera Gianyar. Repository.Unr.
- Diana, Yana. 2020. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Management Tools*. Unpab Medan. Vol 12. No 2.
- Fachrez, H. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Repository.Umsu.
- Faza, L. J. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Publishing Di PT. Grafindo Media Pratama. Repository.Unpas.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. Vol 5. No 1.
- Fransiska, Yuliana. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Repository.Umsu.

- Gowa, Lestari Unit Corn Dryer. 2022. Pengaruh Job Desk Dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama. Digilibadmin.Unismuh.
- Hanum, S., & Manurung, H. P. 2020. Pengaruh Penempatan, Pelatihan Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*. Vol 2. No 1.
- Hapsari., Welady, Pratika., Miftahul, Huda., Dan Titien Setiyo Rini. 2019. Pengaruh Manajemen Komunikasi Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi (Studi Kasus Di Kota Surabaya). *Axial: Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Konstruksi*. Vol 6. No 3.
- Hardiyanto., Sigit., Dan Darmansyah, Pulungan. 2019. Komunikasi Efektif Sebagai Upaya Penanggulangan Bencana Alam Di Kota Padangsidempuan. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol 3. No 1.
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. 2023. Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, Vol 2. No 1
- Hasibuan, J. S., Dan Silvya, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Usm*. Vol 2. No 1
- <http://repository.stiedewantara.ac.id/2000/4/10.%20BAB%20II.pdf>
- <https://mediaindonesia.com/nusantara/478048/klaten-rawan-bencana-bpbd-bentuk-desa-tangguh-bencana>
- Kiswanto, M. K. K. P. S. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, Vol 6.No 1.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 5. No 1.
- Lestari, Puji, Agung Prabowo, Dan Arif Wibawa. 2014. Manajemen Komunikasi Bencana Merapi 2010 Pada Saat Tanggap Darurat. *Jurnal Ilmu (Merisa Fajar Aisyah, 2017)Komunikasi* Vol 10. No 2.
- Lestary, L., & Chaniago, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol 3. No 2.

- Mardalena, E. 2020. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesiokualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, Vol 1. No 2.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2. No 2.
- Nursam, Nasrullah. 2017. Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*. Universitas Muslim Indonesia Makassar Vol 2. No 2.
- Pakpahan, G. E., Simanjutak, J., Nababan, S., & Sudirman, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Kinerja*, Vol 16. No 2.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. 2019. Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, Vol 1. No 2.
- Purwati, A., & Aulia, N. 2015. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 18. No 1.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. 2021. Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. 2019. Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 7. No 3.
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. 2020. Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3. No 2.
- Saputri, R. R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung. IBI Darmajaya.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*. Universitas Malikussaleh Aceh. Vol 2. No 1.

- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4. No 1.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, Vol 14. No 2.
- Tarigan, C. F., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-Angin, R. W. S. B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, Vol 8. No 1.
- Triono, T. 2021. Pengaruh Job Description, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Upt Gresik. *Eprints.Umg*.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Vol 2. No 2.
- Wakhidah, N., Fathurrahman, L., & Anggraini, P. 2016. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Murni Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1.
- Wandi., Didi., Suhroji, Adha., Dan Iyah Asriyah. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. STIE Banten. Vol 2. No 2.
- Wicaksana, R. H., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. 2017. Kinerja yang dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10. No 2.
- Widhyaswari, Luh Vita Dwi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Rogojampi. Undergraduate Thesis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Yufensia, S. O. 2018. Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik Untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware Di PT. Bumi Manunggal Kharisma. *Repository Unika Soegijapranata Semarang*.
- Yunior., Khomeiny., Davin, Davin., Dan Salim Salim. 2021. Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja, Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*. Universitas Prima Indonesia Medan. Vol 7. No 1.

Yusup, Febrinawati. 2018. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Vol 7. No1.