



**PENGARUH KOMPETENSI DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN  
KOTA TIDORE KEPULAUAN**

**Salim Kalidi<sup>1)</sup>, Abdul Rahman Jannang<sup>2)</sup>, Marwan Man Soleman<sup>3)</sup>**  
**Universitas Khairun**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 02 Juni 2022  
Revisi pertama : 08 Juni 2022  
Diterima : 10 Juni 2022  
Tersedia online : 17 Juni 2022

Kata Kunci: *Kompetensi, Job Description, Kinerja Pegawai*

Email: [salimmarsel3@gmail.com](mailto:salimmarsel3@gmail.com)<sup>1)</sup>, [rahmanjannang@yahoo.com](mailto:rahmanjannang@yahoo.com)<sup>2)</sup>, [marwan.s@unkhair.ac.id](mailto:marwan.s@unkhair.ac.id)<sup>3)</sup>

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan; 2) Untuk menguji *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Total sampel dalam penelitian ini adalah terdiri dari 137 PNS pada Sekretariat Dinas Kesehatan dan 5 Puskesmas di Kota Tidore Kepulauan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat uji analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan; 2) *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. PNS sebagai SDM yang berada disektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Pemerintah kemudian menetapkan kebijakan terkait SDM aparatur untuk memperoleh dan meningkatkan kapasitas pegawai yang profesional dengan kualitas pegawai yang terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas tinggi. Jika karyawan dapat berfungsi dengan baik, hal ini dapat memberikan efek positif bagi organisasi artinya, tujuan organisasi yang diinginkan tercapai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Meningkatnya kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mengerahkan pribadi seseorang untuk dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Secara umum, organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya (Noe *et al.* 2017). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja PNS di antaranya kompetensi dan *job description*. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Sedangkan *job description* (deskripsi kerja) merupakan perwujudan dari tahap analisis jabatan memberikan fakta-fakta dan menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai yang bagaimana yang diperlukan. Deskripsi pekerjaan menunjukkan kekokohan dan standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan berdasarkan tipologi merupakan Tipe A. Dalam menjalankan tugas dan fungsi yang menjadi kewenangannya, Dinas Kesehatan senantiasa berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang termuat dalam visi dan misi. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, tentunya perlu SDM kesehatan baik medis dan paramedis serta SDM penunjang yang berkompeten. Tolak ukur dalam keberhasilan dan kesuksesan SDM kesehatan pada dinas kesehatan dan puskesmas adalah dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja pada Dinas Kesehatan dan Puskesmas mengacu pada PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses penilaian secara sistimatis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN. Penilaian

prestasi kerja berdasarkan empat prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipasi dan transparan. Terdapat dua unsur dalam penilaian prestasi kerja ASN yaitu, sasaran kerja pegawai (SKP) dengan bobot 60% yang meliputi aspek: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kemudian perilaku kerja dengan bobot 40 % yang meliputi beberapa aspek yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan bagi pejabat struktural ditambah satu unsur yaitu kepemimpinan. Adapun hasil penilaian prestasi kerjanya selama 2 tahun terakhir dengan kategori baik.

Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja, kompetensi, dan *job description*:

1. Penilaian SKP yang belum objektif.
2. Masih ditemukannya pegawai sekretariat dan 5 puskesmas yang memiliki beban kerja ganda.
3. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan ?.
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan ?.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menguji *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Universitas yaitu sebagai koleksi pustaka, sumber referensi dan menambah pengetahuan mengenai kompetensi dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada kesehatan pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Sukmalana (2006:46), memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran

kerja pegawai dan perilaku kerja. Robbins (2006:67), menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: Variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Penilaian kinerja selalu didasarkan pada kriteria atau indikator yang diilhami oleh paradigma yang dianut. Jika paradigma yang anda pilih didasarkan pada manajemen tradisional, kepribadian karyawan, sikap, dan standar perilaku menjadi penting. Namun, jika paradigma yang diadopsi berfokus pada manajemen sumber daya manusia, maka akan fokus pada hasil dan partisipasi, inisiatif pribadi, dan pengembangan karyawan

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Dharma (dalam Sutrisno, 2010:203) adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Spencer and Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: Kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Menurut Edison (2016).

Manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Menjadi dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

### **Job description**

Menurut Hasibuan (2007:32), *job description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. *Job description* hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Dokumen *job description* adalah dokumen yang berisi tentang tugas dan tanggung jawab sebuah pekerjaan, namun sebuah dokumen *job description* yang lengkap hendaknya terdapat beberapa poin penting yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan. Menurut Ardana *et al.* (2012:37), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan *job description*, yaitu: Sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat azas, dan akurat.

Manfaat deskripsi jabatan menurut Rivai (2009:116), manfaat deskripsi pekerjaan untuk menentukan sebagai berikut:

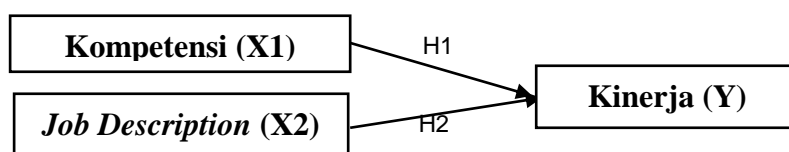
1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*job summary and duties*).
2. Situasi dan kondisi kerja (*working condition*).
3. Persetujuan (*approvals*).

Namun jika uraian kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka konseptual merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Kerangka pikir yang buat berdasarkan hasil kajian pustaka serta hasil penelitian sebelumnya. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022).

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
- H2: *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan dan 5 Puskesmas di daratan Tidore. Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2022.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 222 orang yang terdiri atas PNS Sekretariat Dinas Kesehatan sebanyak 61 pegawai dan 5 Puskesmas sebanyak 161 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 137 PNS dari 222 PNS. Untuk penentuan jumlah sampel, menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- Keterangan : n = Jumlah sampel yang dicari
- N = Jumlah Populasi
- e = Presisi 95% atau sig = 0,05

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang telah ditentukan kriterianya, adapun kriteria subyek yang dipakai ialah sebagai berikut:

1. Pegawai yang berstatus PNS bergolongan II ke atas di Sekretariat Dinas Kesehatan dan 5 Puskesmas.
2. Pegawai administrasi dan non medis yang memiliki beban kerja tambahan sebagai tenaga administrasi.
3. Tidak diklasifikasi berdasarkan latar belakang pendidikan karena keterbatasan tenaga administrasi di Sekretariat Dinas Kesehatan dan 5 Puskesmas.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Jenis kuisisioner yang digunakan adalah dengan model kuisisioner tertutup, dimana menggunakan kuisisioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan kuisisioner penelitian menggunakan skala *likert* digunakan untuk mengukur respon objek kedalam 5 poin (bernilai 1 s.d 5 ).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Independen (X)**

- a. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap, Edison (2016,p.143) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap.
- b. *Job description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi, Hasibuan (2007:32) yang meliputi apa yang dilakukan, kecakapan, pendidikan yang diperlukan, kondisi serta Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

#### **Variabel Dependen (Y)**

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2016:260) yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

## Metode dan Teknik Analisis Data

### Metode Analisis

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni kompetensi dan *job description* terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program *SPSS versi 25*.

### Teknik Analisis Data

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Corelated item-Total corelation (r)*, dimana jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sedangkan uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . maka pertanyaan di dikatakan reliabel (dapat dipercaya).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Uji F

Uji  $F$  bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji t

Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Apabila  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5% maka tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , serta  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5% maka ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil *Path analisis* diperoleh nilai signifikan kompetensi sebesar  $0,013 < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,518 > t_{tabel} 1,977$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimat.A (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta dan Krisnawati, D.K dan Bagia, W.I (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karena sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai kemudian mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi.

### Job description berpengaruh terhadap kinerja

Hasil *Path analisis* diperoleh nilai signifikan *job description* sebesar  $0.001 < 0.05$ ,  $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 1,977$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan, artinya semakin tinggi *job description* maka semakin makin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wello,B.K.S *et al.* (2019), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra dan Sandria,M *et al.* (2020), dengan judul penelitian Peran Ketepatan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaya Bakti Raharja Sukabumi, yang menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Dengan mengetahui dan memahami *job description*, maka seorang akan dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara potensial sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja yang diharapkan, artinya dengan adanya *job description* akan membuat karyawan atau pegawai lebih jelas dan teratur dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job description* dalam sebuah organisasi sangat penting peranannya karena dapat membantu setiap karyawan/pegawai dalam mengerjakan pekerjaan menjadi lebih tepat dan terarah.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
2. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.

### Saran

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan serta masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, maka beberapa saran perlu disampaikan:

1. Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan agar dapat mempertahankan kinerja pegawainya dengan tetap memperhatikan kompetensi dan *job description* sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi serta menjadi tolak ukur untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai di 5 puskesmas yang belum diteliti.
2. Dinas Kesehatan agar memperhatikan tenaga administrasi di 7 Puskesmas yang tidak memiliki tenaga khusus administrasi dengan latar belakang pendidikan bukan kesehatan dan menempatkan tenaga administrasi sesuai dengan kebutuhan puskesmas sehingga dalam melaksanakan tugas pelayanan sesuai tugas pokok yang tertuang dalam *job description*.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama atau berbeda di 5 puskesmas yang berada di daratan Oba Kota Tidore Kepulauan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai serta harus memilah kriteria sampel terutama *job description* antara tenaga medis dan non medis di puskesmas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, B. P. And G. Subrata.2022. "*Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.*" Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan 1(1).
- Afifah, L. And K. C. Kirana 2021. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso.*" Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi) 4(2).
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Pandida Buku.
- Akbar, F. 2020. "*Pengaruh Job Description, Job Specifocation Dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi (Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia).*"
- Alinia, I. F. And R. Mayliza.2022. "*Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hayati Pratama Mandiri.*" Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej) 3(2).

- Anggia G.C.R Riedel, V. P. K. L., Irvan Trang.2019. "*Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel.*" Jurnal Emba.
- Asmara, D. A. 2020. "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.*" Simplex: Journal Of Economic Management 1(1).
- Asniwati, A.2022. "*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.*" Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah) 5(2).
- Assa, C. G. H., Et Al.2022. "*Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pns Kementerian Pupr Pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal Sda.*" Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking) 6(1).
- 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).
- Cahyani, K. N. And I. G. A. E. Damayanthi.2019. "*Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial.*" E-Jurnal Akuntansi 28(1).
- Cahyono, D.2014. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Jember, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Calista Feby Tarigan, S. S., Florencia Magdalena Sitompul, Resa Wanda Sari Br Perangin-Angin.2019. "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Giovani Abadi Sentosa.*" Jurnal Global Manajemen:.
- Dwiyanti, N. K. A., Et Al.2019. "*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" Bisma: Jurnal Manajemen 5(2).
- Elan, U. And I. Kurniawan 2017. "*Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.*"
- Fitriati, R.2020. "*Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.*" Jurnal Pawiyatan Ivet Teacherpreneur 28(1).
- Gunawan, Y. M. And A. P. Wibowo.2021. "*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inoplasindo Mas Perkasa.*" Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (Knema) 1(1).
- Hapitamala, N. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir)*, Uin Raden Fatah Palembang.
- Ismail, R. 2021. "*Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja Di Politeknik Angkatan Darat Malang.*" Sketsa Bisnis 8(1).
- Komang Sukma Saraswati, I. B. D. 2019. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan.*" E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Lian, B. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas*. Palembang, Noerfikri Offset.

- Lina Afifah, K. C. K. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso." Jurnal Ek&Bi.
- Makawi, U., Et Al. 2015. "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin." Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora 1(1).
- Manik, E. And W. Wiarah 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi." Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (E-Journal) 8(2).
- Marnis, P. D. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Zifatama Publisher.
- Muslimat, A. 2020. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta." Jurnal Ekonomi Efektif 2(4).
- Mustikawati, F. And I. Kurniawan 2016. "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia & Gresik."
- Pratiwi, F. A. And S. Widodo 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta." Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 2(2).
- Purba, N. And S. Setiyono 2022. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indodrill Indonesia." Jurnal Indonesia Sosial Sains 3(2).
- Puspitaningtyas, A. W. K. Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Putra, I. D. M. A. P. And D. K. Sintaasih 2018. "Efek Moderasi Skeptisisme Profesional Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali." E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 7(05).
- Putri, A. C. 2020. "Pengaruh Job Description, Pengalaman Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya." Ekobis: Jurnal Ekonomi & Bisnis 1(2).
- Putri, N. W. And P. L. Gaol 2021. "Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin." Jurnal Sumber Daya Aparatur 3(2).
- Rahadi, D. R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Palembang, Tunggal Mandiri Publishing.
- Sandria, M., Et Al. 2020. "Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi." Jurnal Ekobis Dewantara 3(2).
- Saputra, N., Et Al. 2022. "Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan E-Commerce Di Indonesia." Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal 8(1).
- Saraswati, K. S. And I. B. Dharmadiaksa 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan." E-Jurnal Akuntansi 27(2).

- Sari, E. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Jayabaya University Press.
- Sinambela, L. P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Soares, D. B. And G. Riana 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah." *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 23(2).
- Stephen P. Robbins, T. A. J. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Suaryana, I. G. N. A. And N. Noviyari 2018. "Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Denpasar." *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, Alfabeta, Cv.
- Suhariadi, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya, Airlangga University Press.
- Suhartini, E. 2015. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam)." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 2(1).
- Suryadana, M. L. 2013. "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Majalah Bisnis & Iptek* 6(1).
- Suryani, S., Et Al. 2021. "Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 10(2).
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Umar, N., Et Al. 2021. "Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset* 3(3).
- Wello, S. K. B., Et Al. 2020. "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra." *Jurnal Mirai Management* 4(2).
- Wijaya, G. A., Et Al. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(2).
- Yusuf, A. M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta, KENCANA.