

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuasin Sumatera Selatan

Muhammad Hendra Shaputra^{1*}, Fauziah Afriyani², Endah Dewi Purnamasari³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129, Indonesia.

Corresponding Email: muhammadhendra@ @students.uigm.ac.id^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 25 Januari 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 20 Februari 2025; *Diterima* 10 Maret 2025; *Diterbitkan* 1 April 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Shaputra, M. H., Afriyani, F., & Purnamasari, E. D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuasin Sumatera Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(2), 841–848. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i2.3916>.

Abstrak

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, job description yang jelas dan terperinci membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Oasis Water Internasional Banyuasin Sumatera Selatan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan job description mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan memperkuat kedua aspek ini untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Job Description; Kinerja Karyawan.

Abstract

Work discipline is an important factor that reflects the level of employee compliance with the regulations and standards set by the company. Meanwhile, a clear and detailed job description helps employees understand their duties and responsibilities, thereby increasing work efficiency and effectiveness. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires distributed to employees at PT. Oasis Water Internasional Banyuasin South Sumatra. Data analysis was carried out using linear regression techniques to determine the extent to which work discipline and job descriptions affect employee performance. The results of the study showed that both work discipline and job descriptions have a positive and significant influence on employee performance. Thus, companies need to pay attention to and strengthen these two aspects to improve employee productivity and work quality.

Keyword: Work Discipline; Job Description; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yang berperan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang berada dalam struktur organisasi tersebut. SDM akan berfungsi secara maksimal jika didukung oleh pengelolaan yang baik terhadap kemampuan individu serta peran mereka dalam organisasi. Secara umum, pengembangan SDM yang berbasis pada kompetensi akan meningkatkan produktivitas pekerja. Akibatnya, kualitas produk atau layanan juga akan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan dan membawa keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia termasuk dalam kategori modal dan aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk menunjang kelancaran operasionalnya. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, suatu organisasi tidak dapat beroperasi atau berkembang secara efektif. Di tengah persaingan yang semakin ketat di dunia ekonomi saat ini, setiap organisasi berusaha untuk memaksimalkan potensi SDM-nya agar dapat meraih kesuksesan dan bersaing dengan organisasi lain. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu mendapatkan perhatian yang lebih agar organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan (Nour Halisa, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang manajemen yang berfokus pada hubungan antara individu dengan organisasi. Dalam hal ini, MSDM bertanggung jawab untuk mengelola tenaga kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, individu memegang peranan penting sebagai perancang, pelaksana, dan penentu keberhasilan organisasi. Kinerja perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh prestasi pekerjanya. Oleh karena itu, hampir semua organisasi berupaya memiliki pekerja yang disiplin, karena disiplin merupakan faktor utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja perusahaan diukur berdasarkan hasil yang dicapai oleh para pekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Nuraidah, 2021). Untuk mendorong peningkatan kinerja, PT. Oasis Water Internasional dapat mengimplementasikan disiplin kerja yang tinggi serta mendefinisikan job description yang jelas. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam pengelolaan SDM, disiplin kerja dan job description merupakan dua elemen yang sangat penting.

PT. Oasis Water Internasional adalah perusahaan air minum dalam kemasan yang terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan tuntutan pasar. Perusahaan ini berusaha untuk meningkatkan operasional manajemen melalui penerapan teknologi yang relevan, serta terus mengembangkan kemampuan dan kesuksesan progres kerja (Tamba, 2018). Namun, terdapat beberapa masalah terkait dengan disiplin kerja dan job description di bagian Banyuasin yang perlu mendapatkan perhatian. Beberapa masalah tersebut antara lain adalah disiplin karyawan dalam hal kehadiran dan pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal. Penerapan aturan yang tidak jelas dan sistem pencatatan absensi yang kurang efektif dapat memberikan celah bagi karyawan untuk tidak mengikuti standar yang ditetapkan, yang berdampak pada rendahnya disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menghormati peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika peraturan dan kebijakan tidak diterapkan dengan tegas, atau sering diabaikan, maka karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang rendah (Amrih Rahayu, 2020). Sebaliknya, jika karyawan mematuhi aturan yang ada, maka disiplin kerja yang baik akan tercermin dalam tindakan mereka. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari meningkatnya kesadaran karyawan dalam mengikuti kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peran disiplin dalam pengelolaan SDM sangatlah penting, karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Tanpa adanya disiplin yang ketat, sulit bagi organisasi untuk mencapai kinerja optimal. Disiplin diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi berarti karyawan menyadari pentingnya tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Wulandari & Hamzah, 2019). Selain disiplin kerja, elemen lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah job description. Job description adalah hasil dari analisis pekerjaan, yang mencakup deskripsi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi tertentu

RESEARCH ARTICLE

(Nur & Boihaki, 2021). Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci sangat penting karena tanpa job description, karyawan akan bekerja berdasarkan pemahaman pribadi mereka, tanpa memperhatikan tujuan perusahaan secara menyeluruh, yang dapat menghambat pencapaian sasaran organisasi. Job description yang baik akan memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan, serta membantu mereka dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih baik. Kurangnya pemahaman mengenai deskripsi pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan dan kelelahan pada karyawan, yang akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, deskripsi pekerjaan yang jelas dan disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya operasional yang lebih efektif dan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja merupakan persyaratan penting yang mengharuskan karyawan untuk mematuhi semua instruksi dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam bahasa Latin, *discere* yang berarti "belajar," menjadi asal mula kata disiplin. Istilah "murid" yang berarti pengajaran atau pelatihan, berasal dari kata ini. Dalam bahasa Inggris, *discipline* merujuk pada pengikut atau murid. Saat ini, definisi disiplin berkembang dalam beberapa arah. Definisi pertama adalah kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku atau berada di bawah pengawasan dan pengelolaan yang telah ditetapkan. Definisi kedua dari disiplin adalah pelatihan dan pengembangan diri yang bertujuan membantu seseorang bertindak secara sistematis dan terorganisir (Pati Sendianti, 2025). Deskripsi pekerjaan adalah daftar tanggung jawab, wewenang, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh individu dalam suatu posisi tertentu, yang disusun berdasarkan fakta dan data yang ada. Deskripsi pekerjaan harus memberikan penjelasan yang jelas dan memprioritaskan tugas pekerjaan, bukan individu yang melaksanakannya. Perspektif tambahan mengenai uraian tugas diberikan oleh perusahaan melalui pernyataan tertulis yang menggambarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diemban oleh karyawan dalam organisasi (Sandria M, 2020). Deskripsi pekerjaan ini berfungsi untuk mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa karyawan tidak melaksanakan tugas di luar kapasitas mereka, dengan merujuk pada tujuan perusahaan atau ketentuan lainnya. Kinerja karyawan, menurut Tamba, merujuk pada seberapa jauh tugas yang diberikan dapat diselesaikan dan sejauh mana tujuan organisasi yang ingin dicapai tercapai, berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai pada suatu instansi (Christian & Kurniawan, 2021). Menurut Rukhayati, kinerja karyawan adalah kapasitas kerja seorang pekerja yang dapat dievaluasi berdasarkan standar kualitas dan produktivitas yang ditetapkan oleh organisasi (Gea & Khoiri, 2020). Hipotesis merupakan sebuah pernyataan sementara yang tingkat kebenarannya masih rendah dan belum dapat dipastikan, karena jawabannya hanya didasarkan pada teori yang relevan dan perlu dibuktikan melalui penelitian lebih lanjut (Sugiyono, 2020). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H1: Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. Oasis Water Internasional.
- 2) H2: Job description (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. Oasis Water Internasional.
- 3) H3: Disiplin kerja dan job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. Oasis Water Internasional.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2020) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwasin, Sumatera Selatan. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja (X_1) dan job description (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 160 karyawan yang bekerja di bagian packing PT. Oasis Water Internasional. Populasi adalah sekumpulan item atau subjek yang memiliki kuantitas dan kualitas tertentu yang menjadi objek penelitian, serta merupakan sumber data untuk generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2020). Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling* untuk memastikan bahwa seluruh kelompok karyawan terwakili secara adil.

RESEARCH ARTICLE

Teknik ini bertujuan untuk meminimalkan bias dan meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian (Ulya, 2024). Data dikumpulkan melalui observasi, studi pustaka, dan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama:

- 1) Disiplin Kerja: Diukur melalui indikator seperti absensi kehadiran, sikap etika kerja, kepatuhan terhadap aturan standar kerja, tanggung jawab, dan efektivitas kerja.
- 2) Job Description: Diukur melalui indikator seperti tugas dan wewenang, tanggung jawab, kualifikasi pendidikan, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas individu.
- 3) Kinerja Karyawan: Diukur melalui indikator seperti mutu kerja, volume kerja, pengoperasian misi, dan tanggung jawab.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, yakni analisis regresi linier berganda, untuk mengidentifikasi hubungan dan menentukan signifikansi antar variabel yang diteliti. Pendekatan metodologis ini bertujuan untuk memastikan keandalan dan validitas temuan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan di PT. Oasis Water Internasional Banyuasin, Sumatera Selatan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap 160 responden dengan tiga variabel dan total 17 pernyataan menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X1), job description (X2), kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Angka Cronbach alpha variabel Disiplin Kerja (X₁) yakni sejumlah 0,689, angka variabel Job Description (X₂) sejumlah 0,832, dan angka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,780. Perihal ini menunjukkan bahwasannya bilangan cronbach alpha pada setiap variabel > 0,60. Dikarenakan itu bisa diputuskan bahwasannya deklarasi yang dikenakan sebagai indikator mau dari variabel X dan variabel Y ialah parameter yang reliabel atau andal

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,689	0,6	Reliabel
2	Job Description	0,832	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,780	0,6	Reliabel

3.1.3 Uji Normalitas

Bilangan signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) totalnya 0,054 yaitu > 0,050. Maka selaras dengan basis pengutipan ketetapan, dapat ditetapkan bahwasannya data tersebar wajar. Dengan begitu, pandangan atau perjanjian normalitas data telah terwujud. Kurva P-Plots normal dapat digunakan bersama dengan metode Probabilitas Normal untuk memvisualisasikan data yang berdistribusi normal. Bila data menyebar dan bergerak menuju garis diagonal maka dianggap normal; bila data tersebar dan menghindari lajur diagonal maka dianggap tidak beres. Berikut temuan tes normalitas data berbasis mode Normal Probability terlebih dahulu.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		114	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.08242175	
Most Extreme Differences	Absolute	0.083	
	Positive	0.083	
	Negative	-0.048	
Test Statistic		0.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.054	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.055	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.049
		Upper Bound	0.061

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,316	2,307		3,172	0,002		
Disiplin Kerja	0,353	0,094	0,278	3,768	0,000	0,951	1,051
<i>Job Description</i>	0,443	0,061	0,532	7,204	0,000	0,951	1,051

Hasil analisis menunjukkan bahwa skor konstanta tertinggi adalah 7,316, yang berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) dan job description (X_2) tetap konstan, maka performa pegawai berada pada angka tersebut. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,353, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja akan meningkatkan performa pegawai sebesar 0,353, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel job description (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,443, yang berarti peningkatan 1% dalam job description justru menyebabkan penurunan performa pegawai sebesar 0,443, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan skor koefisien beta, variabel job description (X_2) memiliki pengaruh paling besar terhadap performa pegawai, dengan total skor beta sebesar 0,532.

Tabel 4. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.504	2	181.252	41.057	.000 ^b
	Residual	490.022	111	4.415		
	Total	852.526	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Description, Disiplin Kerja

Memperlihatkan bahwasannya skor signifikan sejumlah 0,000 berarti $0,000 < 0,005$ hingga H_0 ditolak dan H_a disetujui. lalu didapati berlandaskan table persebaran f tabel sebanyak 3,08. Maka skor f hitung sebanyak $41.057 > f$ tabel 3,08. Hingga bisa ditetapkan bahwasannya secara simultan, variabel disiplin kerja (X_1) dan job description (X_2) berefek positif dan signifikan atas variabel performa pekerja (Y).

RESEARCH ARTICLE

3.1.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi diartikan bagaikan pengukuran jalinan antara variabel serta jenjang keeratannya. Dengan besarnya hubungan antar variabel dinyatakan sebagai korelasi dan besarnya keeratan antar variabel dinyatakan sebagai determinasi. Di bawah ini merupakan salah satu tabel pengolahan yang berisikan koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.415	210.110
a. Predictors: (Constant), Job Description, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

3.2 Pembahasan

Variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional, sebagaimana dibuktikan oleh nilai *t hitung* (3,768) yang lebih besar dari *t tabel* (1,981) dengan signifikansi <0,001. Disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan penyelesaian tugas sesuai jadwal, berkontribusi pada peningkatan efektivitas pegawai. Sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang ada, yang didukung oleh sistem absensi *Fingerprint ID*. Penelitian sebelumnya (Sopandi, 2022) dan (Gea & Khoiri, 2020) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa disiplin adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, variabel *job description* (X₂) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional, yang dibuktikan dengan nilai *t hitung* (7,204) yang lebih besar dari *t tabel* (1,981) dengan signifikansi <0,001. Koefisien positif (0,443) menunjukkan bahwa *job description* yang jelas meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman tugas yang baik cenderung lebih mampu merencanakan, mengorganisir, dan berkomunikasi secara efektif. Mayoritas responden sepakat bahwa pimpinan perlu memahami kondisi internal dan eksternal, serta tenaga kerja yang terampil dan tereduksi akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Temuan ini selaras dengan penelitian (Ampauleng, 2022) dan (Fakhrizal, 2020) yang menegaskan bahwa *job description* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja staf.

Selain itu, hasil uji statistik simultan (*uji F*) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan *job description* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional, dengan *F hitung* (41,057) yang lebih besar dari *F tabel* (3,08) dan signifikansi <0,001. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,425 mengindikasikan bahwa 42,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja dan *job description* yang jelas berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan akuntabilitas karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Gea & Khoiri, 2020) dan (Ampauleng, 2022), yang menemukan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Sesuai dengan temuan analisis data dan penelitian mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Oleh karena itu, Oasis Water International dapat dikutip menyatakan: Variabel X₁ berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil uji t. 37,68%, sedangkan variabel X₂ mempunyai pengaruh positif dan besar sebesar 72,04%. Koefisien regresi X₁ menurut persamaan regresi linier berganda

RESEARCH ARTICLE

adalah 0,353 artinya setiap kenaikan 1% f yang dihitung adalah 41,057 maka $>$ dari f -tabel 3.08, berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji f). Oleh karena itu, variabel Y (kinerja pegawai) bisa saja secara bersamaan didominasi oleh variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (deskripsi pekerjaan). Variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (deskripsi pekerjaan) mempunyai hubungan sangat kuat dan positif terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 65,2% berdasarkan temuan uji korelasi dan determinasi.

5. Referensi

- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Azwar, K., Siregar, S. R., Astuti, A., & Susanti, E. (2020). The Effect of Liquidity, Leverage and Company Size on Profitability. *International Journal of Trends in Accounting Research*, 1(1), 052-059.
- Boihaki, M. N. (2021). Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas li B Sigli Kabupaten Pidie. <https://doi.org/10.47647/jrr.v3i1.385>.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2).
- Fransiska, S., Ekawati, Y. A., & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Warta Dharmawangsa*, 18(3), 945-970.
- Gea, D. S. (2022). *Pengaruh Job Description dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>.
- Maswiyatun, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Job Description Serta Job Specification terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Sumenep* (Doctoral dissertation, Universitas Wiraraja).
- Nugraha, A. P., Aulawi, H., & Yudiardi, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MM Bakery Bekasi. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 9-18. <https://doi.org/10.52434/jkm.v14i1.1656>.
- NURAI DAH, N. (2021). *PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Pertiwi, R. B., & Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Desain Produk, Kualitas Produk Dan Harga Kompetitif Terhadap Keputusan Pembelian Sandal Wanita Merek Cardinal Di Wilayah Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.51977/jsm.v2i2.318>.
- 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*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24042>.

RESEARCH ARTICLE

- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 10-16.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>.
- 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*, 8(1), 70-78.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.