

Jejak Artikel:

Unggah: 19 Januari 2023;
Revisi: 20 Januari 2023;
Diterima: 21 Januari 2023;
Tersedia Online: 10 Desember 2023

Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam

Kervin¹, Wasiman²

¹²Universitas Putera Batam
pb190910025@upbatam.ac.id

Human resources are a valuable asset that serve as the primary driving force in the implementation of all agency operations or activities, ensuring that they are effectively managed through Human Resource Management. Employee performance refers to what employees do or do not do that affects how much they contribute to the organization, such as output quality, output amount, output period, attendance at work, and cooperative attitude. The purpose of this study was to see how job descriptions, job criteria, and work discipline affected employee performance at PT Goldwell Plastic Batam. The sampling strategy was employed to choose 110 respondents from PT Goldwell Plastic Batam personnel for this investigation. Data analysis procedures utilizing SPSS 25 software include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. According to the study's findings, job definitions, job requirements, and work discipline all have a substantial impact on employee performance at PT Goldwell Plastic Batam.

Keywords: Employee Performance, Human resources, Job Description, Job Specifications, Work Discipline

Pendahuluan

Di zaman globalisasi telah terdapat banyak sekali pembaruan dan perkembangan yang tercermin dalam berbagai bidang kehidupan. Perkembangan saat ini tidak hanya ada di bidang tekno formasi, tapi ada juga di industri atau sektor jasa. Karena itu, untuk mengatasi masalah globalisasi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang siap saing dengan keahlian, kualitas, kemampuan, dan karakter (moralitas).

Industri berperan dengan baik kala sumber daya manusia internal sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan jelas serta khusus serta tanpa kedudukan ganda yang bisa mengusik proses pencapaian kinerja. Industri butuh meningkatkan deskripsi pekerjaan supaya karyawan menguasai tugas serta tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. deskripsi kerja karyawan sangat berarti buat kelangsungan pekerjaan karyawan itu sendiri, serta ketertiban ialah perihal yang wajib dicoba industri terhadap karyawannya, sebab ketertiban karyawan bisa bersaing dengan industri lain.

Bisnis dapat berfungsi dengan baik ketika karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan jelas dan ringkas, dan tidak memiliki peran ganda yang dapat mengganggu pemberian layanan. Bisnis harus adanya deskripsi kerja sehingga bisa mengerti apa tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja.

¹Coressponden: Kervin. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. pb190910025@upbatam.ac.id

Deskripsi kerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam masih banyak yang belum mengerti apa maksud dari sistem kerja dan tanggung jawab yang harus ditanggung oleh tugas yang diberikan itu. Tidak hanya aspek Deskripsi kerja, Spesifikasi kerja juga pengaruhi kinerja karyawan. (Siamsa and Merauke 2021) melaporkan kalau Spesifikasi kerja merupakan rincian persyaratan mutu minimum yang diterima karyawan supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan benar serta efektif. Spesifikasi kerja dibesarkan dari deskripsi kerja dengan menanggapi persoalan tentang ciri, watak, pembelajaran, pengalaman, serta aspek lain dari orang yang hendak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara universal, spesifikasi pekerjaan memerlukan persyaratan tertentu buat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Persyaratan ini bisa dinyatakan selaku keahlian yang cocok dengan pekerjaan, mempunyai pengetahuan buat bisa melaksanakan tugas, sanggup melaksanakan pekerjaan, karyawan mengenali kepribadiannya sendiri, serta mengenali atensi karyawan.

Spesifikasi pekerjaan sebetulnya ialah persyaratan yang ditetapkan buat memperoleh karyawan yang cocok dengan kebutuhan industri. Oleh karenanya, industri wajib berupaya supaya karyawan yang diterimaenuhi spesifikasi pekerjaan yang sudah diresmikan. Perihal ini dicoba supaya mereka sanggup bekerja cocok dengan yang diinginkan industri dan sanggup memberikan peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Bila spesifikasi pekerjaan baik serta efektif, karyawan hendak membuat kinerjanya bertambah. Deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan jadi salah satu aspek yang pengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin adalah tindakan mengevaluasi tugas yang diberikan kepada Anda dan mengamati kepatuhan terhadap aturan, apakah itu didokumentasikan atau tidak. Mempekerjakan disiplin kehadiran berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena mereka bekerja tanpa disiplin yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil cuti. (Tamba, Pio, and Sambul 2018).

(Mangasa Panjaitan 2021)“kinerja Karyawan berpengaruh pada apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan, yang memengaruhi seberapa terlibatnya mereka kepada Perusahaan antara lain termasuk kualitas pengeluaran, jumlah uang yang dihabiskan, kerangka waktu pengeluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kolaboratif. ”. (Sularmi 2021) “Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian tersendiri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, integritas dan waktu”.

Disiplin Kerja, Sebagian pekerja masih memiliki kesadaran yang kurang, yang tercermin dari tugas-tugas perusahaan yang terlewatkan. Dari beberapa pekerja yang kerap terlambat masuk PT pada waktu yang telah ditentukan perusahaan, masih ada pekerja yang telat usai waktu beristirahat, dan terdapat beberapa pekerja yang tak ada di ruangan saat periode kerja sedang berlangsung, padahal terdapat pekerjaan yang perlu dituntaskan, termasuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan tanggungjawabnya serta mengarahkannya dengan cara yang dapat mempengaruhi efisiensi pekerja dan mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan organisasi.

Kajian Literatur

Deskripsi Kerja

Menurut (Agustin 2019) deskripsi kerja yaitu pekerjaan apa, apa saja tugasnya, dan cara melakukannya dalam pekerjaan. Tidak ada format pekerjaan standar untuk menulis deskripsi kerja, formatnya sangat bergantung pada preferensi manajemen dan bagaimana deskripsi kerja digunakan. Deskripsi kerja yang diterima karyawan harus membantu dan memfasilitasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan standar kerja yang diberikan. Deskripsi kerja memiliki indikator pada penelitian (Agustin 2019) yaitu :

1. Tanggungjawab
2. Kecakapan
3. Pendidikan yang diperlukan
4. Kondisi kerja

Spesifikasi Kerja

(Siamsa and Merauke. 2021) spesifikasi kerja yaitu syarat standar pekerjaan seseorang agar dapat diterima dalam perusahaan. Sistem spesifikasi kerja berisi deskripsi kerja seperti pendidikan, pengalaman, karakter, dan lainnya. Spesifikasi kerja memiliki indikator pada penelitian (Siamsa and Merauke. 2021) yaitu : Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Kepribadian dan Minat.

Disiplin Kerja

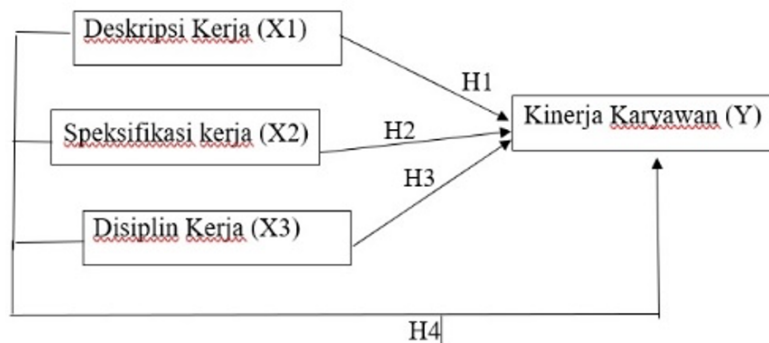
(Syafitri and Wasiman 2020) disiplin yaitu kesadaran dan kesedian dalam menaati norma sosial. Kesadaran yaitu adalah perilaku seseorang menjalankan tugas, aturan dan tanggung jawab. Disiplin kerja memiliki indikator pada penelitian (Syafitri and Wasiman 2020) yaitu :

1. Ketaatan pada peraturan kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja.
3. Kehadiran.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Kinerja Karyawan

(Aniasari and Wulansari 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan seorang pegawai dalam semangat kerja maupun hasil kerja saat pelaksanaan pekerjaannya berdasarkan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki indikator pada penelitian (Syafitri and Wasiman 2020) yaitu Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1: Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.
H2: Speksifikasi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.
H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.
H4: Deskripsi Kerja, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja secara Bersama sama berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan PT Goldwell Plastic Batam

Metode

Deskripsi jumlah responden dan cara penggunaan pulpen. Riset ini dilakukan dengan menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian secara deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan teknik maupun pengukuran statistika untuk menghasilkan hasil (Novelia M. A. Pangalila et al. 2020) Penelitian kuantitatif berfokus ke pengukuran realitas social. Melalui pertanyaan dapat menemukan kualitas dalam sebuah kejadian dan membangun penelitian dengan numerik yang dilaksanakan. Ciri maupun kriteria responden yang dipaparkan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, umur, dan durasi periode kerja. Data yang didapat di riset ini dilakukan melalui menyebarkan *google form* dengan cara tidak langsung

pada para karyawan PT Goldwell Plastic Batam. Kuesioner ini di bagikan ke 110 responden. Berdasarkan perolehan kuesioner dengan cara pengisian form oleh semua responden, maka diperoleh biodata responden.

Populasi dan Sampel

Riset ini menggunakan keseluruhan karyawan PT Goldwell Plastic Batam sebanyak 110 responden, tidak termasuk manager beserta direktur. Peneliti bisa mengidentifikasi total sampel dan menerapkan prosedur pengambilan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Pada riset ini, metode mengumpulkan data dengan metode pengamatan maupun angket melalui skala likert. Observasi dilakukan pengamatan secara langsung di PT Goldwell Plastic Batam dan Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan dengan *google form*.

Melalui perhitungan rumus Cochran diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 orang responden. Untuk mengumpulkan data penelitian ini, responden dikirimkan kuesioner (pertanyaan) melalui *Google Forms*. Melalui pemberian urutan pertanyaan atau pertanyaan secara tertulis, kuesioner adalah alat dalam melakukan suatu pengumpulan atas suatu data yang mampu memberikan jawaban untuk setiap responden. Kuesioner ini menggunakan skala Likert yang memenuhi standar untuk mengukur respons, sebagai berikut:

1. Sangat setuju(SS) mampu mencapai poin 5
2. Setuju (S) mampu mencapai poin 4
3. Netral (N) mampu mencapai poin 3
4. Tidak Setuju (TS) mampu mencapai poin 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) mampu mencapai poin 1

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	No	Pernyataan
Deskripsi Kerja(X1)	1	Karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.
	2	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
	3	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya.
	4	Kondisi kerja karyawan diperusahaan sangat menyenangkan dan nyaman.
Speksifikasi Kerja (X2)	1	karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang diaksanakannya.
	2	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan spesifikasi jabatan yang dimiliki.
	3	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya.
	4	Karyawan selalu terbuka dalam menerima masukan dan kritikan.
	5	Minat karyawan dengan spesifikasi jabatan yang diberikan sangat sesuai.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode analisis untuk mendapatkan data yang sedang dianalisis, untuk memberikan kesimpulan dengan jangka yang lebih luas. Dalam penelitian, data yang sudah didapatkan akan di uji dengan metode uji validitas dan uji realibitas untuk menganalisis data.

Uji validitas yaitu suatu media yang diterapkan dengan tujuan mengestimasi ukuran kegiatan penelitian seperti angket. Menurut (Shinta Kurnia Dewi 2020), angket disebut valid apabila pertanyaan yang ada dalam kuesioner bisa menunjukkan sesuatu yang akan diukur. Uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana hasil konsisten jika diukur ulang(Haq 2022). Uji normalitas digunakan buat mengetahui apakah data yang didapatkan sudah sesuai data normal. Uji Multikolinearitas digunakan dengan tujuan menguji keberadaan korelasi antar variabel bebas (independent). Uji Heteroskedastisitas yaitu sesuatu perlengkapan untuk menguji dalam regresi apakah mempunyai variabel yang konstan dan residual dari satu pengamatan ke yang lain (Suryani, Seto, and Bantas 2020).

Uji Pengaruh

Analisis regresi linear berganda yaitu sesuatu perlengkapan untuk menganalisis besarnya korelasi antar variabel independent yang jumlahnya dua atau lebih. Analisis koefisien determinasi yaitu sesuatu perlengkapan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya dalam menjelaskan variable independen.

Uji Hipotesis

Uji T yaitu sesuatu perlengkapan untuk menguji apakah berpengaruh antar variabel X dan Y secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F yaitu sesuatu perlengkapan untuk menguji apakah berpengaruh antar variabel independent dengan variabel dependen.

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
Deskripsi Kerja (X1)	X1.1	0,752	0,187	Valid
	X1.2	0,712		
	X1.3	0,632		
	X1.4	0,683		
Speksifikasi Kerja (X2)	X2.1	0,649	0,187	Valid
	X2.2	0,643		
	X2.3	0,667		
	X2.4	0,631		
	X2.5	0,694		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,663	0,187	Valid
	X3.2	0,770		
	X3.3	0,644		
	X3.4	0,718		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,636	0,187	Valid
	Y.2	0,640		
	Y.3	0,692		
	Y.4	0,594		
	Y.5	0,596		

Sumber : Ouput Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan perhitungan R-tabel diperoleh pernyataan umum dari masing-masing variabel yaitu $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,187), sehingga disimpulkan semua item pertanyaan tergolong sah.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Deskripsi Kerja (X1)	0,642	Reliabel
2	Speksifikasi Kerja (X2)	0,669	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,651	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,621	Reliabel

Sumber : Output Data SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan perhitungan R-tabel diperoleh pernyataan umum dari masing-masing variabel yaitu $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,187), maka disimpulkan semua item kuesioner tergolong valid.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,92951574
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,073
	<i>Positive</i>	,055
	<i>Negative</i>	-,073
<i>Test Statistic</i>		,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,189 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji Kolmogorov Smirnov yang dilakukan mendapati persentase diatas 5% maupun 0,05, sehingga data tersebut termasuk distribusi secara normal karena perolehan Asymp. Sig yaitu 0,189 > 0,05.

Uji Multikoloniaritas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikoloniaritas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	,297	3,369
Disiplin	,310	3,229
Motivasi Kerja	,321	3,116

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Mengacu pada tabel pengujian diatas, uji Kolmogorov Smirnov yang dilakukan mendapati persentase diatas 5% maupun 0,05, maka data tersebut termasuk distribusi secara normal karena perolehan Asymp. Sig yaitu 0,189 > 0,05.

Uji Heterokedasitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Heterokedasitas

Model	Unstandarized Coeffisient		Standarized Coeffisient	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1,954	,686		2,847	,005
Komunikasi	-,085	,057	-,267	-1,491	,139
Disiplin	,009	,069	,022	,126	,900
MotivasiKerja	,037	,055	,117	,677	,500

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Jika diamati dari hasil uji hetetoskedasitas dengan metode park gleyser diatas, hasil nilai Sig. tiap variabelnya memiliki nilai lebih dari 0,05 yang menyatakan penelitian ini tidak bergejala heteroskeastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Analisis Linear Berganda

Model	Unstandarized Coeffisient		Standarized Coeffisient	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	5,352	1,508		3,549	,001
Deskripsi Kerja	0,453	,102	,407	4,420	,000
Speksifikasi Kerja	0,214	,084	,231	2,566	,012
Disiplin Kerja	0,177	,091	,165	1,935	,056

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Dilihat dari tabel 7, persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5,352 + 0,453 (X1) + 0,214 (X2) + 0,177 (X3)$$

eCo-Buss

1. Konstanta memperoleh nilai 5,352. Apabila variabel deskripsi kerja, Speksifikasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol ataupun tidak adanya penambahan maka kinerja karyawan bernilai 5,352.
2. Deskripsi kerja (X1) memperoleh nilai 0,453 atau 45,3% artinya deskripsi kerja memiliki pengaruh yang positif atas kinerja karyawan. Jika Deskripsi kerja melonjak sebanyak 1%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga melonjak sebanyak 0,453 atau 45,3%.
3. Speksifikasi kerja (X2) memperoleh nilai 0,214 atau 21,4% artinya speksifikasi kerja berpengaruh positif atas kinerja karyawan. Jika speksifikasi kerja melonjak sebanyak 1%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga melonjak sebanyak 0,214 atau 21,4%.
4. Disiplin kerja (X3) memperoleh nilai 0,177 atau 17,7% menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif atas kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat sebesar 1%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat 0,177 atau 17,7%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,438	1,957

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Mengacu pada tabel pengujian tersebut, didapatkan *R-Squared value* 0,454. Sehingga didapatkan kesimpulan jika variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh variabel Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja maupun Disiplin Kerja 45,5% kemudian sisanya yakni sebanyak 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar riset.

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Pengujian T

Model	Unstandarized Coeffisient		Standarized Coeffisient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	5,352	1,508		3,549	,001
Deskripsi Kerja	,453	,102	,407	4,420	,000
Speksifikasi Kerja	,214	,084	,231	2,566	,012
Disiplin Kerja	,177	,091	,165	1,935	,056

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Dilihat pada tabel 9, Disimpulkan bawah :

1. Pengaruh variabel Deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung = 4,420 secara signifikan dengan 0,000. Sebab t hitung lebih besar dari t tabel (4,420 > 1,982), sehingga Ho ditolak kemudian Ha diterima, artinya ada pengaruh positif secara signifikan dari deskripsi kerja atas kinerja karyawan sehingga H1 di terima sama dengan (Alinia and Mayliza 2022)
2. Pengaruh variabel speksifikasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung = 2,566 dengan signifikan sebesar 0,012. Karena t hitung > t tabel (2,566 > 1,982), oleh karena itu Ho ditolak kemudian Ha diterima, artinya ada pengaruh positif secara signifikan dari speksifikasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima sama dengan (Rakaditya Nugraha, Supawi Pawenang 2020).
3. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki t hitung = 1,935 dengan signifikan sebesar 0,056. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (s1,935 < 1,982), sehingga Ho diterima kemudian Ha ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif secara signifikan dari disiplin kerja atas kinerja karyawan sehingga H3 ditolak sama dengan (Bawelle and Sepang 2016).

Uji F

Tabel 10. Hasil Pengujian F

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
	Regression	337,281	3	112,427	29,367	0,000 ^b
	Residual	405,810	106	3,828		
	Total	743,091	109			

Sumber : Output SPSS versi 25, 2022

Diketahui bahwa deskripsi kerja, speksifikasi kerja dan disiplin kerja memperoleh F hitung nya 29,367 > F tabel 2,69 dengan signya 0,000 < 0,05. Ditarik kesimpulannya secara simultan deskripsi kerja, speksifikasi kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan atas kinerja karyawan

Kesimpulan

Variabel Deskripsi Kerja terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Variabel Speksifikasi Kerja terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Variabel Disiplin kerja tak bernilai signifikan, sehingga dapat diperoleh kesimpulan jika variabel Disiplin kerja terdapat pengaruh Negatif secara tidak signifikan atas kinerja karyawan, Variabel Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja dan Disiplin kerja pada riset ini mempunyai hubungan dengan Kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja dan Disiplin Kerja layak untuk diteliti.

Daftar Pustaka

Agustin, Triana. 2019. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri.” Jimmu IV(September):11.

Alinia, Ikhsan Fausta, and Riri Mayliza. 2022. “Pengaruh Uraian Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri.” Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 3(2):498–505.

Aniasari, Yulia, and Retno Wulansari. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo.” Jurnal Ilmiah PERKUSI 1(2):139. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11027.

Bawelle, Mouren, and Jantje Sepang. 2016. “Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna.” Jurnal EMBA 4(5):353–61.

Haq, Vick Ainun. 2022. “Menguji Validitas Dan Reliabilitas Pada Mata Pelajaran Al Qur’an Hadits Menggunakan Korelasi Produk Momenspearman Brown.” An-Nawa : Jurnal Studi Islam 4(1):11–24. doi: 10.37758/annawa.v4i1.419.

Mangasa Panjaitan. 2021. “PERAN KETERLIBATAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” Scribd 4.

Novelia M. A. Pangalila¹, Henky Manoppo², Robert A. Bara³, Rosita J. A. Lintang³, and Deiske A. Ginting³, Elvy L.Sumilat³. 2020. “Uji Aktivitas Antagonistik Lactobacillus Sp. Yang Diisolasi Dari Usus Ikan Betutu, Oxyeleotris Marmorata.” Budidaya Perairan 2022 5(3):248–53.

Rakaditya Nugraha, Supawi Pawenang, Sarsono. 2020. “PENGARUH SPESIFIKASI TUGAS, POLA KOORDINASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN KARTASURA.” 04(02):371–77.

Shinta Kurnia Dewi, Agus Sudaryanto. 2020. “Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah.” Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020 73–79.

Siamsa, Dhilah Fhadilah Tarsisus Kana Simon, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas musamus Merauke. 2021. “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika.” MUSAMUS Journal of Businness & Management 212–22.

Sularmi, L. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin KERJA Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.” Jurnal Disrupsi Bisnis 4(1):36–43.

- Suryani, Lely, Stefania Baptis Seto, and Maria Goretty D. Bantas. 2020. "Hubungan Efikasi Diri Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Berbasis E-Learning Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika Universitas Flores." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 6(2):275. doi: 10.33394/jk.v6i2.2609.
- Syafitri, Ramadhani, and Wasiman. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Core IT* 6(1):107–18.
- Tamba, A., R. Pio, and S. Sambul. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 7(001):33–41

