



**PENGARUH *JOB DESCRIPTION, JOB SPECIFICATION* DAN *LEADERSHIP*  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
(Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**FAKHRIZAL AKBAR**

**NPM. 216.01.08.1300**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2020**



**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, *JOB SPECIFICATION* DAN *LEADERSHIP*  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
(Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**FAKHRIZAL AKBAR  
NPM. 216.01.08.1300**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2020**



## ABSTRAKSI

Akbar Fakhrizal .SKRIPSI.2020.Judul”Pengaruh *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* terhadap Kinerja Organisasi (Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya)

Pembimbing :Dr. H. Hadi Sunaryo, SE, MM & Khalikussabir, SE., MM

Kata Kunci : *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* terhadap Kinerja Organisasi

---

Penelitian ini dilakukan di Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya (FL2MI Korda Malang Raya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* Terhadap Kinerja Organisasi.

Variabel yang digunakan adalah *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* sebagai variabel independen, sedangkan variabel Kinerja Organisasi adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 anggota FL2MI Korda Malang Raya menggunakan metode perhitungan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan menggunakan analisis regresi berganda bantuan SPSS 25.0 untuk perangkat lunak windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya, variabel *Job Specification* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya, sedangkan variabel *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya.



## ABSTRACT

Akbar Fakhrizal .SKRIPSI.2020.Judul”Pengaruh Job Description, Job Specification dan Leadership terhadap Kinerja Organisasi (Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya)

Lecture :Dr. H. Hadi Sunaryo, SE, MM & Khalikussabir, SE., MM

Keyword : Job Description, Job Specification and Leadership on Organizational Performance

*The purpose of this study was to know and analyze the effect of Organizational Culture and Job Satisfaction of Gen Y to Organizational Citizenship Behavior on Generation Y Employees of KPP Pratama South of Malang. The population of this study was all employees work in KPP Pratama South of Malang. The was sample used the generation Y employees was (born between 1981-1999). As for Sampling Techniques that if under 100 better taken all so this research is census research.*

*Based on the result of this current study it is known by the independent variables simultaneously Significantly affect to the variable dependent, the value is known with the value of sig under 0.05, then H1 is accepted, means that the variable Organizational Culture and Job Satisfaction simultaneously affect to Organizational Citizenship Behavior. As well as the Organizational Culture variable, known by with the value of sig under 0.05, it means that the Organizational Culture partially effect on the Organizational Citizenship Behavior. And the Job Satisfaction variable is known by with the value of sig under 0.05, means Job Satisfaction variable partially effect on Organizational Citizenship Behavior.*







## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari organisasi, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktifitas guna pencapaian tujuan organisasi, maka dibutuhkan penergetian tentang kebutuhan di dalam organisasi tersebut, banyak sekali organisasi juga kurang melihat bagaimana acara mengatur organisasi bisa mempertahankan posisinya ketika ada di puncak kejayaan, dan seringkali juga sebuah organisasi juga menyoroti bagaimana anggota menjaga *standard* kinerja organisasi, Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi.

Permasalahan yang sering ditemui disebuah organisasi yaitu permasalahan dalam bidang sumber daya manusia. Fenomena yang sering terjadi manakala kinerja organisasi yang telah baik dapat rusak oleh berbagai sikap orang yang ada di dalamnya. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah tidak mengetahui fungsi dalam organisasi (*job description*) yang dapat berujung pada buruk kinerja organisasi. Permasalahan sering dipicu oleh keadaan internal sebuah organisasi itu sendiri, diantaranya yaitu permasalahan tentang kebutuhan, fungsi di dalam organisasi dan gaya kepemimpinan yang dirasakan kurang dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut

Fungsi *Job Description dan Job Specification* atau yang biasanya di singkat (*Jobdesc* dan *Jobspec*) yang kurang baik akan menimbulkan dampak negatif bagi sebuah organisasi, seperti menciptakan ketidak stabilan dan kepastian terhadap kinerja dan peningkatan

pengetahuan sumber daya manusia, seperti pelatihan yang sudah diberikan pada anggota, sampai rekrutmen dan pelatihan kembali. Ketidaktahuan fungsi dan porsi pekerjaan yang akan mengakibatkan suatu organisasi tidak efektif karena organisasi tidak mampu memberikan edukasi kepada anggotanya dan memberikan ruang yang lebih kepada anggotanya yang berpengalaman. Pengetahuan tentang fungsi dan porsi di dalam organisasi (*jobdesc dan jobspec*) pada anggota dapat dipengaruhi oleh faktor ketidaktahuan anggota terhadap apa yang dilaksanakan di dalam organisasi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis adalah menghubungkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan peran dan tujuan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dan mendorong inovasi dan fleksibilitas" (Dessler 2012:24). Oleh karenanya setiap organisasi wajib memikirkan analisis jabatan dan memberikan spesifikasi tentang jabatan yang ada di dalam organisasi supaya bisa menjadikan organisasi tersebut menjadi organisasi yang cukup kompeten di bidangnya.

Permasalahan ini juga terjadi disalah satu organisasi legislatif tingkat mahasiswa di Kota Malang Raya yaitu FL2MI (Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya) FL2MI Kota Malang Raya merupakan lembaga legislatif tingkat mahasiswa yang di dalamnya beranggotakan lembaga legislatif dari bergai Perguruan tinggi di Wilayah Malang Raya. *FL2MI Kota Malang Raya* memiliki permasalahan di setiap Perguruan tinggi yang hampir sama, ketidaktahuan tentang adanya fungsi dan spesifikasi (*jobdesc dan jobspec*) dalam melakukan seatau kegiatan yang menunjang keberlangsungan kegiatannya di Perguruan tinggi masing-masing, hal tersebut akan berdampak buruk bagi keberlangsungan organisasi, ketidaktahuan anggota tentang fungsi, dan spesifikasi



pekerjaan akan merugikan kinerja organisasi dan membuat tujuan organisasi menjadi tidak dapat terealisasi secara maksimal.

Beberapa organisasi kurang menganggap penting tentang *Job Description dan Job Specification*. Karena tujuan organisasi menjadi tolak ukur arah gerak suatu organisasi dan spesifikasikan menjadi kebutuhan di suatu organisasi dan semua itu perlu di lakukan yang namanya pemahaman tentang kebutuhan di dalam organisasi. Padahal dengan meningkatnya pemahan tentang fungsi dan kebutuhan tentang organisasi akan memunculkan komitmen pada para anggotanya, dan organisasi tersebut akan memiliki banyak sekali keuntungan ketika para anggotanya memahami tentang fungsi dan kebutuhan di dalam organisasi. Seperti produktivitas dan efektifitas waktu kerja, pernyataan ini didukung oleh pendapat dari diwiry (2013:56), yang menyatakan bahwa jika para anggota memiliki pemahaman tentang rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

*Job Description* adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan perusahaan secara luas. Sedangkan *Job Specification* adalah spesifikasi jabatan yang merupakan sutau uraian tertulis tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki sebelum mengisi jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi dengan efektif. Scooter (2013:32) menyatakan bahwa “anggota harus memiliki pemahanman tentang kebutuhan organisasi dan fungsinya di dalam organisasi yang akan cenderung lebih berorientasi pada

kinerja. Disebutkan pula jika anggota yang memiliki pemahaman tentang fungsi dan kebutuhan organisasi cenderung akan membuat keharmonisan di dalam organisasi dan dapat bekerja sama. Semakin anggotnya memiliki pemahan tentang fungsi dan kebutuhan maka akan sangat meiliki kecenderugan besar tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Kepemimpinan juga memiliki peranan yang penting, dalam pengorganisasian SDM yang baik. kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja SDM. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik. “Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep tersebut yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan” Menurut Yulk (2010:54) “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk mermfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama”, sedangkan Wirawan (2014:45) mendefinisikan “gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis”.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu : **“PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, *JOB SPECIFICATION* DAN**

## **LEADERSHIP TERHADAP KINERJA ORGANISASI". (Study pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Daerah Malang Raya.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana deskripsi dari *Job Description*, *Job Specification Leadership* dan kinerja organisasi?
2. Bagaimana pengaruh *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* terhadap kinerja organisasi?
3. Bagaimana pengaruh *Job Description* organisasi terhadap kinerja organisasi ?
4. Bagaimana pengaruh *Job Specification* terhadap kinerja organisasi?
5. Bagaimana pengaruh *Leadership* terhadap kinerja organisasi?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulisan dari pembuatan makalah ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskriptif *Job Description*, *Job Specification Leadership*, kinerja organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description*, *Job Specification* dan *Leadership* terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja organisasi.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Specification* terhadap kinerja organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership* terhadap kinerja organisasi.

### 1.3.2 Manfaat Penulisan

#### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi tentang hal-hal apa saja yang harus di pertimbangkan dalam membuat organisasi mengenai pemahaman fungsi dan kebutuhan organisasi dan gaya kepemimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang baik

#### 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *Jobdesc*, *Jobspec* dan *Leadership terhadap Kinerja Organisasi*. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Deskripsi Job Description, Job Specification dan Leadership:

a. *Job Description*

Dilihat dari hasil jawaban responden *Job Description* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Anggota memiliki keahlian dalam menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaan” dan hasil rata-rata terendah pada item “Anggota FL2MI memiliki kemampuan berkomunikasi dalam organisasi.”

b. *Job Specification*

Dilihat dari hasil jawaban responden *Job Specification* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki” dan terendah pada



item “Keahlian yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan saya secara efektif”.

c. *Leadership*

Dilihat dari hasil jawaban responden *Leadership* memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “saya merasa ketua saya mampu memberikan wewenang kepada anggota dengan baik” dan juga memiliki rata-rata terendah pada item “saya merasa ketua saya mampu memberikan bimbingan bagi anggotanya”.

d. Kinerja Organisasi

Dilihat dari hasil jawaban responden Kinerja Organisasi memperoleh hasil rata-rata yang mana responden cenderung menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada lembar angket. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “Kualitas anggota FL2MI sesuai dengan kebutuhan organisasi” dan juga memiliki rata-rata terendah pada item “Anggota FL2MI responsive dalam menanggapi persoalan dalam organisasi”.

2. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara simultan dimana ketiga variabel bebas pada penelitian ini yakni Job Description, Job Specification dan Kinerja Organisasi mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Organisasi Anggota FL2MI Korda Malang Raya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui Job Description, Job Specification dan Leadership efektif dalam meningkatkan Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya.
3. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel *Job Description* mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dapat

disimpulkan bahwa dengan menanamkan pemahaman tentang *Job Description* pada anggota dapat mempengaruhi Kinerja anggota di dalam organisasi.

4. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial variabel *Job Specification* tidak berpengaruh terhadap Kinerja organisasi anggota FL2MI Korda Malang Raya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Specification* tidak dapat mempengaruhi Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya.
5. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel Leadership mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dengan sosok pemimpin dapat mampu mempengaruhi anggota Kinerja anggota di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulkan bahwa:

- a. Variabel *Job Description*, *Job specification* dan *Leadership* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi
- b. Variabel *Job Description* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya
- c. Variabel *Job specification* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya
- d. Variabel *Leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi FL2MI Korda Malang Raya

## 5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang ditemukan berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan pada FL2MI Korda Malang Raya, beberapa diantaranya adalah :

### 5.2.1 Bagi FL2MI Korda Malang Raya

- a. FL2MI Korda Malang raya harus mengadakan sosialisasi pelatihan tentang fungsi,kebutuhan dan kepemimpinan dalam sebuah organisasi kepada setiap anggota DPM di masing-masing universitas yang ada di Malang Raya agar mampu membuat organisasi tersebut menjadi lebih baik lagi dan mampu mencapai tujuan organisasi yang di inginkan.
- b. FL2MI Korda Malang Raya harus mengajak para ketua DPM di masing-masing universitas agar mampu memberikan arahan atau pelatihan kepada para anggotanya tentang pentingnya fungsi di dalam oraganisasi agar bisa mencapai tujuan organisasi tersebut.
- c. FL2MI Korda Malang Raya diharapkan mampu memberikan arahan kepada setiap DPM di masing-masing Universtas di Malang Raya agar bisa melihat kebutuhan DPM di masing-masing universtannya di generasi sekarang atau generasi berikutnya agara mempu bekerja secara optimal di setiap generasinya
- d. FL2MI Korda Malang Raya diharapkan mampu memberikan penyuluhan tentang kemimpinan kepada para ketua umum,CO(*community organizer*),atau pimpinan komisi di masing-masing Unversitas di Malang Raya agar mampu dan memahami arti dari kepemimpina di dalam organisasi untuk keberlangsungan organisasi tersebut yang lebih baik lagi .

### 5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengukur tingkat pemahaman tentang organisasi tersebut bisa menggunakan maupun menambah variabel seperti variabel kinerja dan variabel yang lainnya selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah responden yang digunakan dalam penelitian.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teori dari penelitian-penelitian yang terbaru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Davis, G. B. 2007. *Management Information System, Conceptual Foundation Structure and Development*. Edisi Indonesia, New York.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan* , Jakarta PT Indeks
- Ghozal , Imam i. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Semarang ,Badan Penerbit Perguruan tinggi Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equaation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Perguruan tinggi Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.Cetakan Ketujuh.Semarang : Perguruan tinggi Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen SDM, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- L.Wikstron. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Moekijat, 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Mustikawati, Farida, Dkk. 2014. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Vol. 3, No. 2*.
- Pattisahusiwa, Salmah. 2013. Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal akuntabel ; Vol. 10, no.1*.
- Piotika, Karlina, Dkk. 2019. Pengaruh Job Discription dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan. *Entrepernuership Journal. Vol. 1, No. 2*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Alfabeta.
- Riedel, C,R, G, Ainggia, Dkk.2019 Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Descriptoin Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal Emba Vol. 7, No. 3*.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek)*. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada..
- Robbins, Stephen. P. 2014. *Perilaku Organisasi, Terjemahan Hadyana Pu-jaatmaka*, Prenhallindo, Jakarta.
- Rugian, M. S., Saerang, I., dan Lengkong, V. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713/15226>. Diakses 24 April 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Taringan,C, Febi, Dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kinerja dan *Job description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen Vol. 8, No. 1*.

