



**PENGARUH JOB DESKRIPSI, PROSEDUR KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG PANDAAN**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

R. MUHAMMAD FARHAN ADANI

NPM : 21901081052



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

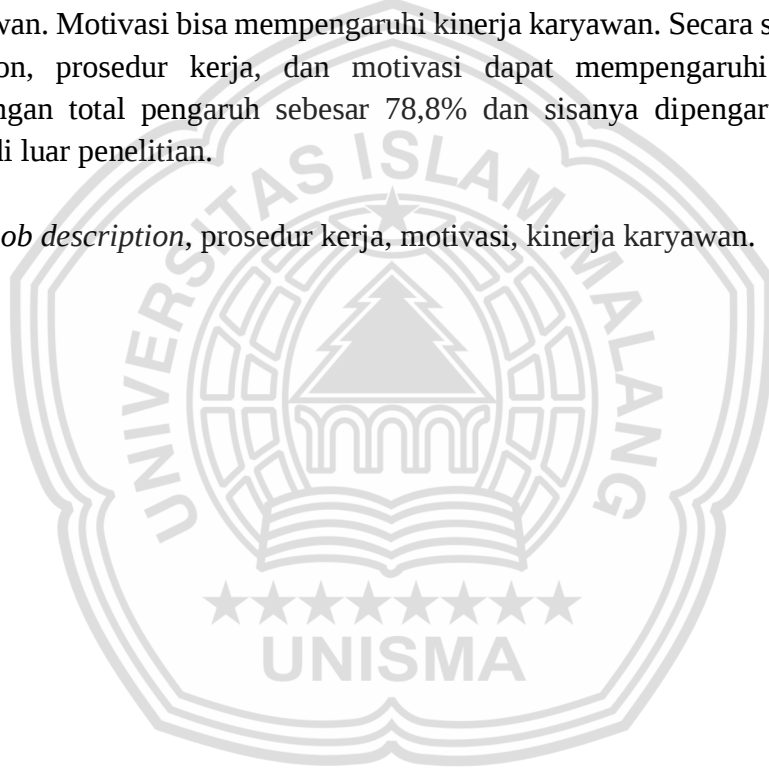
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah instansi atau lembaga yang menitikberatkan pada keahlian individu dalam jalannya usaha mereka, tidak menutup pada lembaga negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja job description, prosedur kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Pandaan. Penelitian ini menggunakan 25 sampel yang diambil menggunakan *sampling* jenuh karena keterbatasan jumlah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Data dalam penelitian diambil menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Form dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil menemukan bahwa *Job description* dan prosedur kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan, job description, prosedur kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 78,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

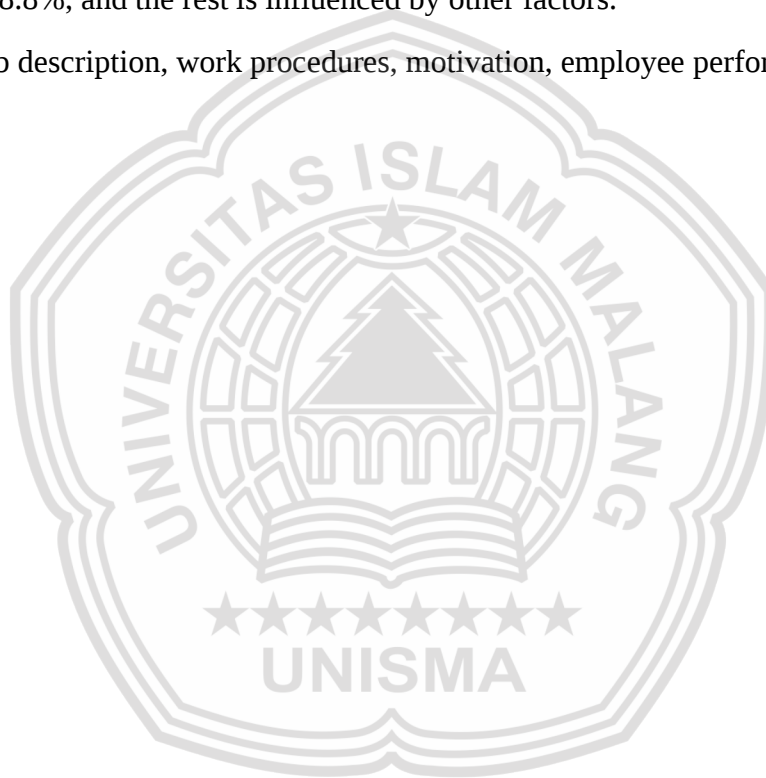
Kata kunci: *job description*, prosedur kerja, motivasi, kinerja karyawan.



ABSTRACT

Employee performance is an important aspect for an institution or organization that emphasizes individual skills in their operations, including state agencies. This study aims to determine the impact of job description performance, work procedures, and motivation on employee performance at the BPJS Ketenagakerjaan office in Pandaan. This research uses a sample of 25, taken by saturated sampling due to the limited number. This study employs a quantitative approach with a correlational research type. Data were collected using a questionnaire distributed through Google Forms and analyzed using SPSS software. The results found that job descriptions and work procedures do not influence employee performance. Motivation can influence employee performance. Simultaneously, job description, work procedures, and motivation can influence employee performance with a total influence of 78.8%, and the rest is influenced by other factors.

Keywords: job description, work procedures, motivation, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal.

Dalam kondisi sekarang ini perusahaan tentunya ingin menghasilkan output yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya seperti : modal, material, mesin, dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan di kembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Persaingan bisnis yang ketat mengharuskan perusahaan mempunyai manajemen yang baik. Manajemen ialah proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Kegiatan organisasi perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya *disbanding* dengan faktor-faktor lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian

tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetap tergantung pada manusia yang melaksanakannya. Oleh karena itu, pada lingkungan perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau mempunyai prestasi kerja baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan akhir.

Job description merupakan peranan penting untuk pekerjaan yang menjelaskan tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya di lingkup pekerjaan serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisir, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Tiap individu dalam organisasi memiliki tugas dan peran berbeda-beda. Wewenang dan tanggung jawab karyawan tercantum di dalam *job description*. Uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam menjalankan perusahaan. Pengertian uraian pekerjaan ialah sesuatu yang menjelaskan

tentang apa yang menjadi keharusan pekerja untuk dilakukan sebagai kontribusi menjalankan operasional perusahaan sehari-hari, umumnya dalam wujud poin-poin tulisan yang diterbitkan organisasi. Tulisan ini memuat tugas-tugas yang diterima karyawan, atau peraturan yang harus dipatuhi, serta larangan dalam proses pelaksanaan tugas. Manakala hal ini telah tersistem dengan baik dan dapat diimplementasikan maka target perusahaan akan lebih mudah diraih. Deskripsi pekerjaan idealnya dituliskan dengan padat dan jelas serta penuh relasi dengan tugas yang dibebankan pada posisi yang diemban. Trueick (2018) berpendapat, *job description* merupakan berkas berwujud tulisan yang menjelaskan gambaran yang berkaitan dengan kewajiban dan kontribusi jabatan pada wujud suatu usaha tertentu.

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999:20), keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan tersebut tergantung dari perilaku karyawan, suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam melaksanakan tugas pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi

dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Siti (2014) menjelaskan bahwa proses pekerjaan harus dirancang dan dikembangkan, kesalahan prosedur dapat terjadi bila suatu pekerjaan tidak dirancang dengan baik, yang dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang dapat menimbulkan kegagalan sistem dan berdampak pada banyak hal, misalnya kecelakaan kerja dan kerusakan mesin. Oleh karena itu, perlu dibuat prosedur tetap yang bersifat standar dan mengikat sehingga siapa saja, kapan, dan di mana saja dapat melakukan langkah-langkah kerja yang tertib sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan dalam prosedur, perihal prosedur atau tata cara kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan.

Setiap organisasi pasti memiliki prosedur kerja dalam mencapai tujuannya. Prosedur kerja merupakan pedoman atau langkah-langkah yang berisi standar dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Standar pelaksanaan pekerjaan yang biasanya tertera dalam dokumen berbentuk buku hanya tersimpan dan akhirnya pegawai kurang melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, sehingga banyak pekerjaan yang tumpang tindih dan kurang mengetahui tiap-tiap posisi yang ada sehingga dikerjakan beberapa pegawai, akhirnya terjadi kelebihan dan mengakibatkan pegawai kurang memaksimalkan output yang didapatkan.

Prosedur kerja yang jelas dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Deskripsi, Prosedur Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cab. Pandaan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka didapat rumusan masalah dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah hubungan antara Job deskripsi, Prosedur kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Job Deskripsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Prosedur Kerja perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *job description*, prosedur kerja dan motivasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan Cab. Pandaan.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara *job description* terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cab. Pandaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Prosedur Kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cab. Pandaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cab. Pandaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat dijelaskan dari dua aspek:

1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

b. Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan *job description*, Prosedur Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cab. Pandaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hasil dari Pengaruh Job description, Prosedur Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan yaitu:

1. Pengaruh *Job description*, Prosedur Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel hubungan Manusiawi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Prosedur Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Adanya perbedaan signifikan dalam penelitian terhadap variabel-variabel ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang lebih mendukung untuk meningkatkan kinerja Karyawan di masa mendatang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh Job Description, Prosedur Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pandaan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pandaan, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh cabang BPJS atau organisasi lain di sektor yang berbeda.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini bergantung pada pengisian kuesioner oleh responden, yang dapat terpengaruh oleh faktor subjektivitas atau bias dalam menjawab, baik secara sadar maupun tidak sadar. Hal ini dapat mempengaruhi keakuratan hasil penelitian.
3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau perubahan dalam struktur organisasi yang mungkin berdampak pada hasil kinerja.
4. Penelitian ini hanya membahas tiga variabel, yaitu job description, prosedur kerja, dan motivasi kerja. Terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
5. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga mungkin tidak dapat mengamati perubahan jangka panjang dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang diteliti.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil simpulan penelitian mengenai pengaruh Job Description, Prosedur Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pandaan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mengingat *Job Description* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memastikan bahwa deskripsi pekerjaan yang ada sudah benar-benar mencakup seluruh tugas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, sebaiknya ada peninjauan berkala terhadap *job description* untuk memastikan bahwa setiap perubahan dalam tugas atau peran karyawan tercermin dengan akurat dalam dokumen tersebut, guna meminimalkan ketidaksesuaian antara tugas yang dihadapi karyawan dan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan.
2. Mengingat Prosedur Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk lebih fleksibel dalam penerapan prosedur kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus pada pemberian penghargaan dan insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa dihargai.

4. Perusahaan sebaiknya merancang strategi dan kebijakan yang lebih mendukung peningkatan kinerja karyawan.
5. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan variabel yang lebih beragam, serta mempertimbangkan faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, & J, N. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL GRAND MALEO MAKASSAR)= THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GRAND MALEO MAKASSAR HOTEL EMPLO. *Diss. Universitas Hasanuddin*.
- Haqiqi, Rival, M., & Setiawan, H. H. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG PELAJAR PEJUANG KOTA BANDUNG. *Diss. Universitas Pasundan Bandung*.
- Hari, M. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor. *Junral. Universitas Pakuan*.
- Haryanto, Rahmat, Razak, M., & Ririn Oktaviani, A. (2023). Pengaruh Job Description, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1.2, 244–253.
- Idayanti. (2015). Hubungan pengetahuan sikap perawat terhadap penerapan SOP teknik menyuntik dalam upaya pencegahan infeksi di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. *Medan: Tesis. Pascasarjana, USU*.
- Imam, G. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Kurniawan, Ignatius, S., & Fahmi, A. R. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2.1, 104–110.
- Lau, J. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. *Diss. Prodi Manajemen*.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *STIE Sereho Lahat*.
- Noer. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power*.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/3653> [diakses

pada 08 April 2022]

- PURNAMA, A. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SEKSI PENGAWASAN KPP PRATAMA TASIKMALAYA. *Diss. Universitas Siliwangi*.
- Riedel, GCR, A., 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.
- Robertus, W. (2023). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BANDAR LAMPUNG)*.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). *Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Pembangunan Dan Perbankan (STIE "KBP")*.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Sinaga, & Nopian, I. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4.1, 25–43.
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung : ALFABETA*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Wahyuni, & Sari, N. W. (2022). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Chandra, & J, N. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL GRAND MALEO MAKASSAR)= THE

INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GRAND MALEO
MAKASSAR HOTEL EMPLO. *Diss. Universitas Hasanuddin.*

Haqiqi, Rival, M., & Setiawan, H. H. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG PELAJAR PEJUANG KOTA BANDUNG. *Diss. Universitas Pasundan Bandung.*

Hari, M. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor. *Junral. Universitas Pakuan.*

Haryanto, Rahmat, Razak, M., & Ririn Oktaviani, A. (2023). Pengaruh Job Description, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai kantor Sekretariat daerah Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1.2, 244–253.

Idayanti. (2015). Hubungan pengetahuan sikap perawat terhadap penerapan SOP teknik menyuntik dalam upaya pencegahan infeksi di RSUD Arifin Achmad Pekan baru. *Medan: Tesis. Pascasarjana, USU.*

Imam, G. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate. *Semarang: Universitas Diponegoro.*

Kurniawan, Ignatius, S., & Fahmi, A. R. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2.1, 104–110.

Lau, J. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. *Diss. Prodi Manajemen.*

Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *STIE Sereho Lahat.*

Noer. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power.*
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/3653> [diakses pada 08 April 2022]

PURNAMA, A. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SEKSI PENGAWASAN KPP PRATAMA TASIKMALAYA. *Diss. Universitas*

Siliwangi.

- Riedel, GCR, A., 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.
- Robertus, W. (2023). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BANDAR LAMPUNG)*.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). *Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Pembangunan Dan Perbankan (STIE "KBP")*.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Sinaga, & Nopian, I. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4.1, 25–43.
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung : ALFABETA*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Wahyuni, & Sari, N. W. (2022). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar*.