

Peran *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan

Rahmanisa Juliana, Shanty Komalasari

Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Indonesia

Jl. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, 70235, Kalimantan Selatan, Indonesia

Info Artikel

Kata Kunci:

Job Description dan Kinerja Karyawan

ISSN (print): 1978-6387

ISSN (online): 2623-050X

Keywords:

Employee Performance and Job Description

Korespondensi Penulis:

Rahmanisa Juliana, Shanty Komalasari

Email:

rahmanisajuliana@gmail.com,

Shantylkomalasari@uin-antasari.ac.id



Abstraksi

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah bagaimana peranan *job description* terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah studi pustaka atau literatur, sehingga data yang diperoleh berasal dari penelitian terdahulu terkait dengan topik yang sama, yaitu peran atau pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan. Dengan metode penelitian studi pustaka ini, peneliti harus terlebih dahulu mengumpulkan penelitian terdahulu yang dapat menunjang dalam pengumpulan data penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* mempunyai peranan yang besar juga signifikan pada kualitas kinerja karyawan. Perusahaan yang telah memiliki *job description* yang baik, benar, dan jelas juga akan memiliki kualitas kerja yang tinggi karena karyawan akan mudah memahami apa saja tugas, wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan sesuai dengan posisi atau jabatannya.

Abstract

This research was conducted to examine how the role of the *job description* on the performance of employees of a company. The method used by the researcher in this research is literature or literature study, so that the data obtained comes from previous research related to the same topic, namely the role or influence of *job descriptions* on employee performance. With this library research method, researchers must first collect previous research that can support data collection in this research. The results of this study indicate that the *job description* has a large and significant role in the quality of employee performance. Companies that already have good, correct, and clear *job descriptions* will also have high quality work because employees will easily understand what duties, authorities and responsibilities must be carried out in accordance with their position or position.

1. Pendahuluan

Pada suatu perusahaan, kinerja atau produktivitas karyawan adalah salah satu komponen yang sangat diperlukan dalam

suatu perusahaan, kinerja juga produktivitas karyawan yang berkualitas tinggi tentu akan lebih memudahkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan juga akan dikatakan berhasil jika

kinerja karyawannya baik secara personal maupun tim telah optimal. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengawasan juga pengelolaan kinerja para karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya juga akan berdampak baik pada kinerja yang dilakukan para karyawan yang nantinya akan ditunjukkan dengan kualitas kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika pengelolaan sumber daya manusia atau karyawannya tidak baik, maka kinerja yang diberikan karyawan juga akan menurun. Dalam hal ini tentunya setiap perusahaan berusaha untuk memiliki kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui unsur-unsur apa saja yang diperlukan jikalau ingin memiliki kinerja karyawan yang berkualitas.

Menurut Fattah (2017), ada beberapa unsur yang harus dimiliki oleh perusahaan jika ingin memiliki kinerja karyawan yang tinggi yang meliputi: Struktur organisasi (*Organization Structure*), yaitu struktur yang mengelompokkan karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Struktur ini dibuat oleh manajemen atas yang nantinya akan membantu dalam mengawas dan mengkoordinasi kegiatan para karyawan; Rancangan tugas (*Task Design*), yaitu menentukan secara detail kegiatan yang dibutuhkan oleh perusahaan baik yang dilakukan secara personal atau individu maupun secara tim atau kelompok. Dengan adanya rancangan tugas ini dapat menunjang kualitas kinerja karyawan, karena karyawan sudah mengetahui apa saja tugas dan pekerjaannya sehingga dapat dilakukan secara maksimal;

Kemudian ada Orang (*Person*), orang atau individu juga menjadi unsur penting dalam kinerja, karena orang yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal; Sistem penghargaan (*Reward system*), pemberian *reward* mampu mendorong motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dalam mendukung tujuan organisasi; Dan Sistem informasi

(*Information system*), sistem informasi yang modern dapat memudahkan para karyawan untuk mengakses informasi yang ada diperusahaan. Misalnya seperti informasi tentang training, atau pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan baik secara kuantitas atau kualitas ketika melakukan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya. Pendapat Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson dalam Fattah (2017), kinerja ialah apa yang harus dikerjakan dan juga apa yang tidak seharusnya dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Rivai dalam Eko Wahyu Widayat, kinerja adalah partisipasi yang diberikan oleh suatu divisi atau departemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Kristanti dan Lestari, 2019). Prinsasa menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diberikan secara personal sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan posisinya pada perusahaan (Adhari, 2021). Sedangkan menurut Ainsworth, Smith dan Millership kinerja adalah suatu hasil akhir. Yang artinya kinerja adalah hasil akhir individu, lingkungan tertentu, dan sumber daya yang dikumpulkan secara bersama dengan tujuan memperoleh hal tertentu seperti barang atau jasa. Kinerja juga menunjukkan tingkatan produktivitas yang diinginkan, apabila kinerja berada pada tingkat yang telah disepakati maka kinerja dinilai telah memuaskan atau telah baik. Dan apabila hasil kinerja atau produktivitas tidak baik, maka kinerja akan dinilai sedang tidak baik atau merosot (Fattah, 2017).

Dari beberapa pengertian tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sebagai pemenuhan kewajiban dan tanggung jawabnya, sesuai dengan posisi yang ditempatinya yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan tentunya merupakan bagian dari suatu

organisasi atau perusahaan yang telah diberikan tanggung jawab dan kewajiban tertentu yang harus dikerjakan dengan baik dan tepat. Apabila tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan oleh seorang karyawan pada posisinya itu tidak jelas, maka pengukuran akan kinerja karyawan juga akan sulit untuk dilakukan secara tepat. Maka dari itu seorang karyawan harus paham akan tanggungjawab yang diberikan kepadanya agar tugas yang dilakukannya nanti tidak menjadi beban tetapi menjadi suatu kebutuhan akan tanggung jawab seorang karyawan dan akan menuai hasil yang maksimal, begitu pula pada organisasi atau perusahaan harus memberikan kejelasan akan tanggung jawab yang diemban para karyawannya agar memudahkan dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara dalam Kristanti dan Lestari (2019), karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi ialah karyawan yang memiliki karakteristik sebagai berikut: Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar; Memiliki keberanian dalam menghadapi dan menanggung resiko pekerjaan yang ditanggung; Mempunyai tujuan yang realistis; Mempunyai rencana kerja secara menyeluruh dan berusaha untuk mencapai tujuannya; Menggunakan *feed back* yang diberikan dalam melakukan pekerjaannya; dan Berusaha mencari kesempatan untuk melaksanakan program yang telah direncanakan.

Menurut Adhari (2021) kinerja sendiri mempunyai tujuan agar memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat, benar dan baik. Selain itu menurut Rivai, kinerja juga bertujuan untuk memberika penilaian terhadap kinerja karyawan yang mencakup: untuk mengetahui pengembangan; sebagai pengambilan keputusan administrasi; keperluan perusahaan; dan dokumentasi.

Sedangkan *job description* yang juga dikenal sebagai uraian jabatan atau pekerjaan adalah berkas-berkas penting kepunyaan suatu oerganisasi maupun perusahaan yang memuat data yang menjelaskan tentang suatu jabatan atau pekerjaan pada perusahaan maupun organisasi (Pramansyah dan Husna,

2021). *Job description* juga merupakan suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya (Irmayani, 2021).

Tujuan dibuatnya uraian jabatan atau *job description* adalah menghindari adanya perbedaan pemahaman dalam memahami tugas yang harus dilakukan, mengetahui batasan wewenang juga tanggung jawab sesuai posisi atau jabatannya, dan juga menghindari kemungkinan adanya pekerjaan ganda (Irmayani, 2021). Sedangkan manfaat *job description* menurut Ardana dkk ialah: Menghindari kebingungan dan membagikan penjelasan untuk melakukan apa yang perlu dikerjakan; Untuk menjauhi terjadinya tanggung jawab yang ganda dalam melakukan tugas; Mempermudah jalannya perekrutan, penyeleksian, pelatihan juga segala kegiatan untuk sumber daya manusia; menolong karyawan untuk merencanakan karirnya, meminimalisir terjadinya kecurangan praktik dalam saat melakukan promosi juga pemindahan dalam jabatan serta mempermudah penilaian dalam pekerjaan agar dapat dipastikan adanya keadilan saat kompensasi diberikan; Berguna untuk merencanakan program untuk keselamatan kerja, serta mengumumkan seperti apa tindakan yang berbahaya dan membuat transformasi dalam pengimplementasian; Berguna untuk merencanakan jika ingin melakukan perubahan dalam organisasi dan melakukan reorganisasi sesuai dengan perkembangan perusahaan dan keadaan perusahaan; Memberikan panduan mengenai pengalaman yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan; Meningkatkan kemampuan mengelola dan mengontrol pekerjaan (Nurbaiti dan Napitupulu, 2020).

Ardana, Mujiati, dan Utama, dalam Habibi dan Karnovi (2020), menyebutkan ada enam prinsip-prinsip yang harus dimengerti terlebih dahulu dalam penyusunan uraian jabatan, antara lain: Sistematis, yang mana artinya deskripsi jabatan haruslah disusun dengan susunan yang terdiri dari bagian-

bagian yang penting juga disusun dengan baik dan mudah dipahami; Jelas, artinya deskripsi jabatan haruslah dapat dipahami juga dimengerti oleh pembaca dengan baik sehingga maksud yang ada dalam deskripsi jabatan tersebut benar-benar dapat dipercaya dan mudah untuk diaplikasikan oleh seluruh pekerja pada masing-masing jabatan; Singkat, artinya deskripsi jabatan sebisa mungkin menggunakan kalimat dan kata yang singkat atau pendek, agar pembacanya tidak menghabiskan banyak waktu ketika membaca dan memahaminya; Tepat, deskripsi jabatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang masuk akal, cocok dan tepat, sesuai dengan pemikiran pembaca ketika membacanya dan apa yang ingin dikerjakan langsung tergambar dalam pikiran mereka; Patuh pada prinsip, artinya deskripsi jabatan memuat kata-kata dan kalimat yang isinya memberikan arahan juga alasan yang sejalan dan tidak bertentangan satu sama lain; dan Akurat, maksudnya deskripsi jabatan disusun secara teliti, dengan menjelaskan apa yang ada, tidak secara berlebihan ataupun kekurangan

Lalu dalam penyusunan *job description* tentunya ada beberapa hal yang harus dilakukan, yaitu: Identifikasi pekerjaan, mencakup informasi seperti nama posisi atau jabatan, bagian dari jabatan, juga nomor kode jabatan dalam perusahaan tersebut; Ikhtisar atau ringkasan jabatan, yaitu menjelaskan secara singkat mengenai jabatan atau posisi tertentu, yang nantinya juga berguna sebagai informasi tambahan jabatan, apabila nama jabatan tersebut kurang jelas untuk dipahami; Tugas apa saja yang akan dilaksanakan, bagian ini merupakan bagian paling penting. Karena merupakan inti pokok dari uraian jabatan yang bersifat menjelaskan tentang apa saja tugas yang akan dilakukan, bagaimana cara melakukan tugas tersebut, dan mengapa tugas tersebut dilakukan; Pengawasan yang harus dilakukan, pada bagian ini akan dijelaskan jabatan atau posisi apa saja yang ada di atas juga di bawah jabatan ini. Selain itu, pada bagian *job description* ini juga akan dipaparkan mengenai tingkat pengawasan atau

pemantauan kerja yang dilakukan; Hubungan satu jabatan dengan jabatan lain, yang artinya memaparkan hubungan suatu jabatan dengan jabatan-jabatan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal; Mesin, menjelaskan bahan atau alat apa saja yang kiranya diperlukan dalam jabatan tersebut; dan Kondisi kerja, bagian ini akan menggambarkan tentang kondisi nyata atau fisik lingkungan kerja. Seperti apakah lingkungan kerja tersebut *indoor*, *outdoor*, panas, berisik, berdebu dan sebagainya. Kondisi kerja ini sangat perlu dijelaskan terutama untuk lingkungan kerjanya yang agak berbahaya (Irmayani, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job description* memanglah mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Recky (2018), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa pada PT. Palma Lestari Persada di kecamatan Enok, *job description* memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawannya. Kemudian dalam penelitian Wello (2019) pun didapatkan hasil yang menunjukkan *job description* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada produktivitas atau kinerja karyawan PT. Sinar Lama Samudra. Dari penelitian terdahulu itu dapat disimpulkan bahwa *job description* sangatlah penting perannya dalam suatu perusahaan. Selain untuk memudahkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugasnya, juga dapat memaksimalkan kinerja karyawan karena dengan adanya *job description* karyawan akan bisa lebih fokus dan paham ketika mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peranan *job description* terhadap kinerja karyawan, apakah *job description* memang memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian ini nantinya diharapkan bisa digunakan sebagai penguat penelitian terdahulu terkait peranan atau pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menunjukkan betapa pentingnya *job description* pada sebuah perusahaan.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode studi literatur atau pustaka. Studi pustaka sendiri adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah, mendalami, dan mengidentifikasi data atau informasi dari literatur seperti buku atau penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan (Nugraha, 2020). Jadi, pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber referensi seperti buku, penelitian sebelumnya, dan bahan pustaka lainnya yang masih berkaitan dengan masalah yang ditelaah pada penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan analisis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti, yang mencakup: Recky (2018), pada PT. Bumi Lestari Persada, *job description* berpengaruh positif pada kinerja karyawannya. Boihaki (2021) yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Job Description* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie" diketahui bahwa selain fasilitas kerja, *job description* juga berperan dalam kinerja pegawainya. Wello (2019), dalam penelitiannya juga menghasilkan bahwa *job description* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Diana (2020), dari penelitiannya didapatkan bahwa *job description* mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hanum dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa selain pelatihan dan penempatan, *job description* juga memiliki peran signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sandria (2020), penelitiannya pada karyawan PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi dihasilkan bahwa *job description* yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawannya secara positif. Riedel (2019), juga menghasilkan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah *job*

description dalam penelitiannya. Kemudian penelitian Tarigan (2019) juga ditemukan hasil yang positif antara *job description* dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti peran atau pengaruh *job description*, yang mana sebagian besar dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *job description* memanglah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan suatu perusahaan (Umar, Yusniar, & Abdullah, 2021; Pertaka, Mitariani, & Ayu, 2020; Agustin, 2019). Kemudian menurut Marder (2013) *job description* bukan hanya sekedar kertas, tetapi juga sebagai acuan untuk perekrutan yang efektif baik secara tradisional maupun secara profesional, selain itu *job description* juga dapat berguna sebagai acuan evaluasi, mengelola kinerja karyawan dan sebagai pengukur apakah kinerja karyawan tersebut baik sehingga ia perlu dipertahankan atau dikeluarkan dari perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan adalah suatu tanggung jawab mendasar yang telah ditetapkan dalam *job description* Pradhan (2016).

Sehingga dari penelitian didapatkan hasil bahwa *job description* memanglah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain memiliki manfaat seperti yang dikemukakan Ardana dkk, yang mencakup: Menghindari kebingungan karyawan untuk melakukan apa yang perlu dikerjakan; menjauhi terjadinya tanggung jawab yang ganda dalam melakukan tugas; mempermudah jalannya perekrutan, penyeleksian, pelatihan juga segala kegiatan untuk sumber daya manusia; menolong karyawan untuk merencanakan karirnya; berguna untuk merencanakan program untuk keselamatan kerja; berguna untuk merencanakan jika ingin melakukan perubahan dalam organisasi dan melakukan reorganisasi sesuai dengan perkembangan perusahaan dan keadaan perusahaan; memberikan panduan mengenai pengalaman yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu

pekerjaan; meningkatkan kemampuan mengelola dan mengontrol pekerjaan. Dengan adanya *job description* tentu juga akan memudahkan dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan pekerjaan akhir yang baik, tepat, dan teratur. Selain itu *job description* juga membantu karyawan bekerja dengan serius dan sesuai dengan kaidah atau ketentuan dari perusahaan. Sehingga semakin baik dan tepat *job description* suatu perusahaan maka akan semakin maksimal juga kinerja karyawannya, begitu juga sebaliknya.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan data yang ditemukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa *job description* sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Terlihat dari data yang ditemukan bahwa *job description* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya suatu perusahaan mempunyai *job description* yang tepat dan benar agar bisa menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya juga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pentingnya peran *job description* dalam suatu perusahaan. Dan dilakukan dengan metode studi pustaka atau kajian literatur sehingga data yang didapatkan juga terbatas. Karena itu, untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan metode pengumpulan data yang lainnya agar mendapatkan data yang lebih maksimal. Sedangkan untuk ruang lingkup perusahaan, diharapkan untuk membuat *job description* sejelas-jelasnya agar memudahkan para karyawan atau pekerjanya dalam melakukan tugasnya. Selain itu, pembaharuan *job description* juga perlu dilakukan, karena terkadang pekerjaan yang diemban seorang karyawan tidaklah bersifat statis, namun dinamis.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan (Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja)*. Pasuruan. Qiara Media
- Agustin, T. (2019). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen: JIMMU*, VOL.4 (2)
- Boihaki & Nur, M. (2021) "Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset*, VOL.1 (3)
- Diana, Y. (2020). "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia." *Jurnal Manajemen Tools*, VOL. 12 (2)
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta. Elmatara
- Habibi, Roni, & Karnovi, R. (2020). *Tutorial Membuat Aplikasi Sistem Monitoring Terhadap Job Desk*. Bandung. Kreatif Industri Nusantara
- Hanum, S. & Manurung, H. P. "Pengaruh Penempatan, Pelatihan, Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Esate, Kabupaten Asahan," n.d
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., & Ayu, I. G. (2020). "Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud," *Jurnal VALUES*, VOL. 1(4)
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman. Deepublish
- Krishnam, K. & Banerjee, S. (2017). "A Study on Job Description and Its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India," *International Journal of Latest Technology in Engineering*,

Management & Applied Science (IJLTEMAS), VOL. 6 (2)

- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia
- Marder, M., & Clark. (2013). *The Job Description Handbook*. 3rd ed. USA. NOLO
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. Ml. (2020). "Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS." *JURNAL MAHASISWA BINA INSANI*, VOL. 5 (1)
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Islam*. Bekasi, Pustaka Al-Muqsih
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016) "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation," *SAGE Journals*, 5(1)
- Recky. (2018). "Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok," *Jurnal BAPEDA*, VOL.4 (3)
- Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P.K., & Trang, I. (2018). "Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel," *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (3)
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). "Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Raharja Sukabumi," *Jurnal Ekobis Dewantara*, VOL. 3(2)
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah. (2021). "Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie," *Jurnal Real Riset*, VOL. 3 (3)
- Wello, S. K. B. R. R., & Yafet. (2019). "Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Saudara." *Jurnal Mirai Management*, VOL. 4 (2)