

## **Pentingnya *Job Description* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

**Yulia WahyuAnggraeni**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
yuliawahyu07@gmail.com

**Dhea Puspita Dwi Rahmawaty**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
dheadrzpuspita22@gmail.com

**Nurfadilah**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
adilazahraaaaa@gmail.com

**Vivi Listia Ningsih**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
vivilistia1@gmail.com

**Shanty Komalasari**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
shantekomalasari@uin-antasari.ac.id

### ***Abstract***

*In companies, employees play an important role, including the company itself, and the job description is one of the important factors that must be considered. The purpose of this study is to determine the significance of job descriptions on employee performance. The information used in this study was collected using a literature study approach from various national and even international sources. The information is then processed to produce the final research findings. The findings show a significant and beneficial relationship between job descriptions and employee performance because good job descriptions can positively influence employee performance with the aim of providing clear and detailed knowledge about the tasks, and responsibilities associated with each person's job role. , with the aim of improving the performance of employees in an organization.*

***Keywords:*** *employee; job description; performance*

### **Abstrak**

Pada perusahaan karyawan memegang peranan penting, termasuk perusahaan itu sendiri, dan *job description* merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Informasi yang digunakan dalam

penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan studi literatur dari berbagai sumber nasional bahkan internasional. Informasi tersebut kemudian diolah untuk menghasilkan temuan akhir penelitian. Temuan menunjukkan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan karena deskripsi pekerjaan yang baik dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dengan tujuan memberikan pengetahuan secara jelas dan terperinci tentang tugas-tugas, dan tanggung jawab yang terkait dengan peran pekerjaan masing-masing orang, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

**Kata Kunci:** job deskripsi; karyawan; kinerja

### **Pendahuluan**

Pada masa globalisasi saat ini, dunia industri dituntut agar dapat bekerja lebih keras lagi secara efektif serta efisien. Persaingan yang kian ketat tentunya membuat perusahaan harus mampu menciptakan dan meningkatkan daya saing (Silaen dkk., 2021). Di suatu perusahaan terdapat unsur penting yakni sumber daya manusia atau dikenal dengan sebutan karyawan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Tiap perusahaan pastinya akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Harapannya agar bisa mencapai *goal* dari perusahaan tersebut (Chairunnisah, 2021).

Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sifatnya itu perseorangan, sebab, masing-masing karyawan memiliki keahliannya sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya (Huseno, 2016). Mangkunegara menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang didapat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas tersebut sudah tepat dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Lie & Siagian, 2018). Kinerja karyawan bisa diartikan sebagai bentuk konstruksi multi dimensi yang terdiri dari beberapa kumpulan perilaku yang berbeda yang secara bersamaan mampu memberikan pengaruh kepada suatu perusahaan (Fauth dkk., 2008). Meningkatkan kinerja karyawan sendiri memiliki tujuan agar mampu memastikan kesuksesan dalam mengarahkan karyawan dalam berperilaku baik dan taat pada aturan yang sudah ada agar mampu menunjang pencapaian suatu perusahaan (Kalidi dkk., 2022).

Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan, karyawan memainkan peran penting dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan. Pada saat yang sama, perusahaan merupakan wadah bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas bekerja. Melihat situasi diatas, suatu perusahaan penting untuk menjadikan karyawan sebagai mitra terbaik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Disisi lain, karyawan akan berupaya mengerahkan kinerja terbaiknya untuk membantu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Karyawan di perusahaan mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam bentuk kinerja yang memuaskan. Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuannya juga dapat digambarkan sebagai kinerja karyawan yang sangat baik dan memuaskan. Perusahaan harus mampu mengawasi dan menggerakkan karyawan mereka untuk mencapai kinerja yang baik dengan menerapkan berbagai strategi terorganisir dalam inisiatif peningkatan kinerja karyawan (Karlina & Heriyanto, 2022).

Cara yang bisa dilakukan dalam mengukur kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan melihat dari *job description* atau posisi pekerjaannya masing-masing. *Job description* diartikan sebagai suatu gambaran seperti apakah tugas tanggung jawab yang nantinya akan diberikan kemudian dibuat menjadi sebuah pernyataan tertulis, *job description* akan menjelaskan mengenai hal yang berkaitan dengan tanggung jawab (TSM, 2015) seperti menetapkan target perusahaan, ataupun ketentuan yang semacamnya, dengan tujuan untuk menghindari adanya tindakan yang menyimpang dan tidak mengerjakan tugas yang bukan menjadi pekerjaannya karena hal ini biasanya diluar kemampuan karyawan tersebut. *Job description* akan tercapai dengan baik apabila secara penyusunan dan pelaksanaannya mampu dilaksanakan dengan baik pula, sehingga dapat mewujudkan *goal* dari perusahaan (Sandria dkk., 2020). *Job description* dikatakan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan tanggung jawab yang sesuai, memfokuskan hak dan wewenang terhadap karyawan, serta tidak melampaui batas kemampuan dari karyawan, karena salah satu pencapaian kinerja karyawan yang baik mampu dilihat dari seberapa nyamannya ia dalam

menjalankan pekerjaannya, sehingga kita perlu memperhatikan batasan dari tanggung jawab tiap karyawan (Pattisahusiwa, 2013).

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Karlina Pitaloka dkk tahun 2019 mengenai "Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)" (Pitaloka dkk., 2019). Pada penelitian ini diperoleh hasil *job description* dan *job Specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, semakin baik *job description* dan *job specification* di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut Pitaloka menunjukkan bahwa dari waktu ke waktu *job description* sesuai dengan ruang lingkup, semisal fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman dengan mengurangi konflik yang mungkin berkembang dan tidak meningkatkan standar kerja karyawan. Secara alami, ini akan berdampak signifikan pada kondisi kerja seseorang. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari berbagai faktor yang berkontribusi terhadap *job description* ini.

Melihat dari permasalahan yang ada, dengan demikian dapat diambil suatu rumusan masalah yakni bagaimana *job description* dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya *job description* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Metode**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur, dengan memastikan bahwa informasi yang diperoleh dari penelitian sebelumnya relevan dengan subjek yang sama, yakni *job description* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebelumnya peneliti harus mengumpulkan penelitian terdahulu yang dapat membantu perolehan data agar dapat menggunakan pendekatan penelitian studi literatur ini. Penggunaan metode studi literatur dilakukan yakni dengan cara menelaah serta mengidentifikasi data maupun informasi yang didapat dari buku, jurnal maupun penelitian

terdahulu serta bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pencarian literatur didapatkan 10 jurnal penelitian yang sesuai dengan tema, yakni: penelitian oleh Tarigan dkk, dimana *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa (Tarigan dkk., 2019). Kemudian, penelitian Pitaloka dkk peneliti menemukan korelasi positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja pekerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis (Pitaloka dkk., 2019). Adapula penelitian oleh Sandria dkk yang melakukan penelitian di PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi, membuktikan dampak uraian *job description* terhadap kinerja karyawan sebesar 21,3% serta signifikan (Sandria dkk., 2020). Perolehan temuan penelitian Putri, “pengaruh *job description*, pengalaman dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan kober mie setan Surabaya” mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut sedikit banyak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (A. C. Putri, 2021). Selanjutnya, penelitian oleh Ampauleng dan Abdullah pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar, diketahui bahwasanya *job description* juga mempunyai pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai selain lingkungan kerja (Ampauleng & Abdullah, 2022). Kalidi dkk yang melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu pula kompetensi (Kalidi dkk., 2022). *Job description* juga secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa perjuangan masyarakat madani, menurut penelitian oleh Nurhaliza dkk (Nurhaliza dkk., 2022). Penelitian oleh Andriani & Setyohadi yang dilakukan pada karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry menunjukkan hasil *job description* mempunyai dampak secara simultan atas kinerja karyawan (Andriani & Setyohadi, 2022). Penelitian oleh Malik, menemukan hasil penelitian bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Rasana’e Timur Kota Bima (Malik,

2022). Dan yang terakhir yaitu penelitian oleh Nidyawati *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat (Nidyawati, 2022).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa deskripsi pekerjaan menghasilkan pengaruh positif secara parsial serta signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan semua jurnal yang telah diulas. Dengan demikian, dalam meningkatkan kinerja karyawan *job description* dapat dikatakan sangat berperan penting terutama menghindari perbedaan dalam pemahaman, menghindari tugas yang rangkap dan untuk melihat batasan tanggung jawab serta wewenang masing-masing (Arifin, 2019). Tiap perusahaan sudah pasti mempunyai visi dan misi yang ingin diraih, salah satunya adalah pencapaian melalui uraian pekerjaan atau *job description*. Dengan uraian pekerjaan, akan membentuk kinerja karyawan yang mudah dipahami dan dideskripsikan seperti: nama jabatan harus digunakan untuk mengidentifikasi tugas atau jabatan serta hubungan antara tanggung jawab dan tugas juga harus dinyatakan. Hal tersebut harus diuraikan dengan jelas secara terpisah sehingga diketahui dengan jelas. Tugas dan kewajiban setiap posisi harus ditentukan dalam *job description* atau posisi jabatannya sehingga karyawan mengetahui apa yang harus diembannya (Anwar & Dewanto, 2022).

*Job description* berperan dalam memutuskan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu dan pekerjaan apa yang perlu dilakukan. Kegiatan ini gunanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara totalitas dan kualitas outputnya. Perusahaan akan berhasil jika karyawannya mampu melakukan pekerjaannya dengan jelas, tepat, dan sesuai. *Job description* harus dibuat untuk merancang perusahaan, mengidentifikasi bagaimana pekerjaan akan didistribusikan, dan menetapkan kriteria untuk mengevaluasi pekerjaan. (Nurhayati, 2016).

Menurut pendapat Hasibuan, *job description* dapat diartikan sebagai gambaran secara tertulis yang memberikan uraian beberapa tanggung jawab dan tugas, hubungan antara pekerjaan, aspek pekerjaan pada jabatan tertentu dan kondisi pekerjaan dalam suatu perusahaan (dalam Putri & Gaol, 2021). Kemudian pendapat yang dikemukakan oleh Riadi menyatakan bahwa *job description*

merupakan kesimpulan dari seluruh informasi tentang pekerjaan serta aturan-aturan pelaksanaan sebagai bentuk hasil analisis yang mana di dalamnya berisikan tentang tugas, seperti tugas utama, nama pekerjaan, kewajiban dan wewenang seseorang, dan tanggung jawabnya terhadap jabatan tersebut (dalam Nurhaliza dkk., 2022). Pendapat lainnya menurut Castelyn menyebutkan tentang *job description* merupakan pendokumentasian atas pemangku pekerjaan serta aktivitas juga tanggung jawab khusus yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu (dalam Jerabek, 2003). *Job description* berupa dokumen resmi perusahaan yang isinya ringkasan informasi penting perihal jabatan yang akan membantu dalam membedakan jabatan satu dengan jabatan yang lainnya (Solahudin, 2021). *Job deskripsi* yang benar dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, dapat mengukur kinerja masa depan, untuk mendisiplinkan secara adil dan legal atau memberhentikan karyawan yang tidak memenuhi harapan perusahaan serta dapat meningkatkan kemampuan dan moral karyawan (Mader-Clark, 2013).

Tugas utama serta fungsi karyawan dirancang dengan jelas di dalam sebuah uraian pekerjaan (*job description*) yang dimuat secara benar. *Job description* yang berada pada organisasi swasta ataupun pemerintah berisikan tentang informasi yang harus dikerjakan oleh karyawan terkait pekerjaan, kewajiban yang dimiliki, tanggung jawab hingga wewenang. Di samping itu, *job description* menjelaskan mengenai aturan pelaksanaan kerja agar mampu mencapai *goal* perusahaan dengan efektif dan efisien. *Job description* merupakan hasil dari analisis pekerjaan yang telah dirangkai dalam suatu kegiatan serta mengolah informasi tentang pekerjaan berdasarkan pendapat dari (Rivai & Sagala, 2009). Adapun pendapat yang disampaikan oleh (Dessler, 2004) yang mengatakan jika suatu *job description* berupa pernyataan secara tertulis hal apa saja yang perlu dikerjakan oleh karyawan, bagaimana cara pengerjaannya dan seperti apa kondisi kerjanya. Sebuah daftar tugas dalam dunia kerja, kewajiban hingga tanggung jawab sangat dibutuhkan agar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuannya. Permasalahan yang sering terjadi pada kinerja karyawan tidak lepas dari sebuah proses dan hasil serta daya guna. Menurut Hadi, *job description* memiliki bermacam-macam bentuk, tergantung daripada tujuan

pengolahannya. Walaupun demikian, ada tiga hal yang perlu dicantumkan pada *job description*, yakni: *job summary*, *job requirement*, dan *scope of duties* (dalam Sisca dkk., 2022). Maka dari beberapa pendapat yang telah diuraikan mampu disimpulkan bahwa *job description* ialah hasil deskripsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, termasuk apa yang harus dikerjakan, dimana pengerjaannya dan bagaimana mencapainya menurut Mathis dan Jackson (dalam Mustikawati & Kurniawan, 2014). *Job description* merupakan inti dari sekian banyaknya fungsi sumber daya manusia seperti rekrutmen dan perekrutan serta evaluasi kinerja yang dapat menunjukkan pentingnya deksripsi pekerjaan dalam bekerja (Raju & Banerje, 2017).

Adanya deskripsi pekerjaan yang baik maka akan mampu memberikan manfaat terhadap perusahaan itu sendiri, diantaranya manfaat adanya deskripsi pekerjaan menurut pendapat Ardana dkk, yakni: (1) Mampu memberikan pemahaman tentang jabatan tertentu sehingga menghindari terjadinya kebingungan dalam pekerjaan. (2) Mampu menghindari adanya tumpang tindih dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. (3) Memberikan kemudahan dalam melaksanakan pelatihan, seleksi dan rekrutmen sumber daya manusia. (4) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merencanakan karir, dan mampu memastikan keadilan dalam pembagian kompensasi karyawan. (5) Mampu memberikan manfaat dalam keselamatan kerja. (6) Mampu memberikan pengaruh penting untuk perencanaan perubahan perusahaan berdasarkan perkembangan keadaan. (7) Memberikan keselarasan antara pengalaman yang diperlukan dengan pekerjaan yang dibutuhkan dalam pelaksanaannya (Juliana & Komalasari, 2022).

Salah satu faktor yang paling krusial dalam manajemen SDM yaitu kinerja karyawan. Sebab, kinerja sangat penting baik bagi individu maupun perusahaan. Kinerja karyawan akan mampu meningkat secara cepat apabila sudah melakukan pengenalan aturan serta tujuan (Squires & Wilder, 2010). Setiap perusahaan harus memprioritaskan kinerja karyawan karena mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan sifat yang konkret, mampu diamati, dan dinilai dengan tujuan untuk mencapai tingkat hasil dari

pelaksanaan tugasnya (Rawas & Jantan, 2022). Agustin mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yaitu seseorang yang bekerja pada pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis atau tidak tertulis, baik pekerja tetap maupun tidak tetap, dengan maksud untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (dalam Nurhaliza dkk., 2022).

Kinerja dikatakan sebuah peraih hasil atau suatu tingkat keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu akan memakan waktu dan proses yang tidak sebentar. Adapun pengaruh lain yang berasal dari kualitas hubungan ditempat kerja seperti supervisor dan bawahannya mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja dan akan menghasilkan hasil yang efektif (Lee dkk., 2015).

Adapun manfaat dari penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu mampu memperbaiki kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang telah disampaikan Dwiyanto dimana penilaian terhadap karyawan merupakan usaha dalam memperbaiki kinerja secara sistematis dan juga terarah. Dengan demikian informasi tentang kinerja akan mudah dilaksanakan dan mampu termotivasi menuju perubahan hasil kinerja yang lebih efektif (dalam Mustikawati & Kurniawan, 2014).

Terdapat beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur atau indikator kinerja karyawan, yakni: (1) Pemahaman tugas, pokok dan fungsi, karyawan harus mampu memiliki pemahaman tentang tugas apa saja yang akan ia kerjakan serta mengerjakannya sesuai dengan tanggung jawab. (2) Inovasi, memiliki inovasi yang baik dan berdiskusi dengan sesama karyawan yang kemudian disampaikan kepada atasan. (3) Kecepatan kerja, karyawan diharapkan mampu menjalankan pekerjaannya dengan cekatan dengan tetap memperhatikan *Standard Operating Procedure* dan *job description* yang ada. (4) Kecakapan kerja, dapat bekerja secara disiplin serta teliti saat melakukan dan mengecek pekerjaannya. (5) Kerjasama karyawan, mampu memiliki sikap saling menghargai, dan menerima

opini karyawan lain serta dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya (Muhammad, 2008).

Dari apa yang sudah dijelaskan di atas dengan menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yakni *job description* ternyata berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila setiap karyawan tidak diberikan *job description* yang detail, maka akan terjadi kebingungan dalam pekerjaan. apabila ada *job description* yang detail, maka pekerjaan akan lebih teratur dan pengelolaan tanggung jawab akan terarah sehingga perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasar pada ulasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job description* sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari banyaknya penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *job description* secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *job description* tersebut karyawan dapat lebih bertanggung jawab serta lebih terarah. Karyawan juga lebih fokus dan paham terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya. *Job description* yang tepat dan sesuai sangat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena apa yang akan dikerjakannya sudah tergambar. Dengan begitu, proses pengerjaan akan terkendali dan kinerja karyawan dapat meningkat serta *goal* dari perusahaan itu sendiri dapat terwujud.

### **Saran**

Penelitian ini untuk mengetahui pentingnya deskripsi posisi dalam suatu organisasi dan dilakukan dengan menggunakan tinjauan pustaka atau kajian literatur sehingga jumlah penelitian yang didapatkan terbatas. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data lainnya dapat digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak mungkin untuk studi di masa mendatang. Dari sisi ruang lingkup perusahaan diharapkan dapat membuat *job description* yang setepat mungkin

untuk memudahkan pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, *job description* perlu diperbarui karena pekerjaan karyawan terkadang dinamis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng, & Abdullah, S. (2022). Pengaruh Job Description dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. *Insan Cita Bongaya Research Journal, Volume 1, No. 3*.
- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. D. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2)*, Art. 2. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.311>
- Anwar, Y., & Dewanto, V. (2022). Identification Model Of Job Description, Compensation, Rotation Work And The Impact On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management, 3(6)*.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan* (1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* (9 ed.). PT. Indeks.
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2008). Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success. *Psychology Research and Behavior Management, 1*. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S4216>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (1 ed.). Media Nusa Creative.
- Jerabek, A. (2003). Job Descriptions: Don't Hire Without Them. *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Information Supply, 13(3)*, 113–126. [https://doi.org/10.1300/J110v13n03\\_07](https://doi.org/10.1300/J110v13n03_07)
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator Jurnal Manajemen, 11(3)*.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen, 6(5)*, Art. 5. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i5.610>
- Karlina, I. & Heriyanto. (2022). *Effect of Job Description and Employee Performance of PDAM Tirta Musi Distribution Palembang. 5(3)*.
- Lee, A. P., Teng, H.-Y., & Chen, C.-Y. (2015). Workplace Relationship Quality and Employee Job Outcomes in Hotel Firms. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14(4)*, 398–422. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002068>

- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Mader-Clark, M. (2013). *The Job Description Handbook*. Nolo.
- Malik, M. Y. (2022). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rasana'e Timur Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 3(9).
- Muhammad, F. (2008). *Reinventing local government: Pengalaman dari daerah*. Elex Media Komputindo.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik. *Gema Ekonomi*, 3(2), Art. 2. <https://doi.org/10.36418/gemaekonomi.v3i2.223>
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting, Vol. 21, No. 1*.
- Nurhaliza, R., Rakhmat, C., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Job Description And Motivation On Performance Management Of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3). <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.905>
- Nurhayati, S. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset Edisi IV, Vol 3, No. 012*.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1).
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), Art. 2.
- Putri, A. C. (2021). Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 117–127. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.35>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2).
- Raju, K., & Banerje, 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*. VI(II).
- Rawas, S. A. S. M. A., & Jantan, M. D. (2022). The Effect of Job Description on Employee Performance of Omani Public Sector: Mediating Role of Organizational Justice. *Technium Business and Management*, 2(3), 159–175. <https://doi.org/10.47577/business.v2i3.8186>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.

- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 No. 2.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sisca, Dudija, N., Indiyati, D., Sinaga, D. S., Sary, F. P., Wulansari, P., Rahmasari, L. F., Setiorini, A., Ayuningtias, H. G., Wahyuningtyas, R., Irwanto, I., Wahyuni, S., Purbasari, I., Purwaningrum, J. P., Sholikhah, M., Fajrie, N., & Fitriani, A. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Bintang Visitama Publisher.
- Squires, J., & Wilder, D. A. (2010). A Preliminary Investigation of the Effect of Rules on Employee Performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 30(1), 57–69. <https://doi.org/10.1080/01608060903529756>
- Tarigan, C. F., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-angin, R. W. S. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovanni Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), Art. 1.
- TSM, T. P. (2015). *Panduan Praktis Menyusun Jobdesc, definisi jobdesc, fungsi, analisis jabatan, langkah-langkah, dan tips praktis*.