

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 27-9-2022  
FAKULTAS EKONOMI

**Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja  
Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera**



Skripsi Oleh :

**SEKAR AYU NINGTIYAS**

**01011281823057**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT. Satria Sriwijaya Sejahtera

Disusun Oleh :

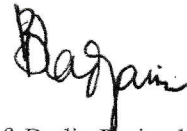
Nama : Sekar Ayu Ningtiyas  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

Tanggal : 29 - 07 - 2022



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Anggota,

Tanggal : 08-08-2022



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA SATPAM  
PT Satria Sriwijaya Sejahtera**

Disusun oleh

Nama : Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM : 01011281823057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 20 September 2022

Ketua

**Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D**  
NIP. 195307071979032001

Anggota,

Anggota,

**Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**Parama Santati, S.E., M.Kom**  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

An  
  
**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM : 01011281823057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi ; Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya  
Sejahtera

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 19 September 2022

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya 19 September 2022  
  
Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM 01011281823057

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**"Tak pernah ada kata terlambat untuk menjadi apa yang kamu impikan."  
(George Eliot)**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Allah SWT**
- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Almamater Tercinta**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, tak lupa juga sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nantinya. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Skripsi ini penulis buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dalam Tugas Akhir. Skripsi ini juga penulis harapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, dan perusahaan lainnya. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, penulis mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 19 September 2022



Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM. 01011281823057

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tuaku Ayah Eko Priyo Admojo, S.H dan Ibu Dra. Rusnani terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, yang rela berkorban untuk memberikan segala hal yang terbaik untuk anaknya, memberikan dukungan, semangat, motivasi, inspirasi, nasihat, waktu, dan mendo'akan yang tak ada hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaranya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya dan Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama Perkuliahan.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Prof Badia Perizade, M.B.A., Ph.D Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Wita Farla Wk, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Parama Santati, S.E., M.Kom Selaku Dosen Penguji yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Univeristas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak Helmi dan Mbak Ambar yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
12. Pimpinan PT Satria Sriwijaya Sejahtera yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Kakak laki-lakiku Satriya Pandu Pradhana, terima kasih atas dukungannya selama ini yang selalu memberikan semangat, motivasi, inspirasi, nasihat, waktu, dan mendo'akan yang tak ada hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
14. Keluarga besarku yang telah memberikan support dalam penyusunan skripsi ini.
15. Sahabat saya Dinda Dwi Wahyuni, Tiara Aqnes, Amtatu Syarifah, Lusri Indrawati, Zelika Bella Aulia, Poppy Jelia A, Maudy, Sekar Arum Kiranti



Maharani, Embun Salmaa Wijaya, Farah Khairunisa, Wigamas Rania Aliya, Ariqah Viza Kamiliya, Dwi Rara Febriyana, Tasha Putri Permatasari, Cindy Athallah Darnaomi, Sina Amalia, dan Hurri Murizqi terima kasih sudah menghibur, menemani, menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.

16. Sahabat sahabat saya grup sekecikan dan wacana, terima kasih sudah selalu memberikan informasi dan support selama masa perkuliahan ini.

17. Teman-teman tersayang Manajemen angkatan 2018 kampus Indralaya dan Palembang. Terima kasih untuk 4 tahunnya, saya beruntung bisa dekat dan mengenal kalian semua dan bisa menjadi bagian dari keluarga besar MANAJEMEN 2018.

18. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 19 September 2022



Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM. 01011281823057

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM : 01011281823057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

### PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA SATPAM PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



**Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D**  
NIP. 195307071979032001

Anggota,



**Wita Farla WK., S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**ABSTRAK**

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA SATPAM  
PT SATRIA SRIWIJAYA SEJAHTERA**

Oleh :

Sekar Ayu Ningtiyas; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D;  
Wita Farla WK, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan responden sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling total. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Dari aspek-aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen perusahaan PT Satria Sriwijaya Sejahtera untuk lebih menjelaskan lagi mengenai SOP dan deskripsi pekerjaan satpam kepada anggota satpamnya serta lebih memperhatikan lagi aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja satpam sehingga kinerja satpam dapat meningkat.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Kinerja

Pembimbing Skripsi I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Pembimbing Skripsi II



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

An



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION ON THE PERFORMANCE OF PT Satria Sriwijaya Sejahtera Security Guards**

By :

Sekar Ayu Ningtiyas; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D;  
Wita Farla WK, S.E., M.M

*This research aims to determine the effect of job descriptions on the performance of PT Satria Sriwijaya Sejahtera security guards. This study used quantitative methods with a questionnaire as a research instrument. The population in this study amounted to 35 people with 35 respondents. The sampling technique used is the census technique or total sampling. The data analysis technique used is simple linear regression. The findings of this research showed that there was a positive and significant effect between job descriptions on the performance of PT Satria Sriwijaya Sejahtera security guards. From the aspects that have been researched, it is better for the management of PT Satria Sriwijaya Sejahtera to explain more about SOPs and job descriptions of security guards to members of their security guards and pay more attention to aspects that can affect the performance of security guards so that the performance of security guards can increase.*

*Keywords : Job Description, Performance*

*Advisor I*

*Advisor II*




Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

*Acknowledge by,  
Head of Management Department*

*An.*



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Sekar Ayu Ningtiyas  
NIM : 01011281823057  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang / 13 Juli 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Poltek RT. 06 RW.02 Kel. Bukit Lama  
Kec. Ilir Barat I Palembang  
Alamat Email : tiyassekar@gmail.com

### Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 2 Palembang
- SMP : SMP Negeri 17 Palembang
- SMA : SMA Negeri 1 Palembang

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 <i>Organizational Role Theory</i> .....	13
2.1.2 Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ) .....	14
2.1.2.1 Unsur/Elemen Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ).....	15
2.1.3 Kinerja .....	17
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.3 Hipotesis .....	29

<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2 Rancangan Penelitian .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data .....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan data .....	33
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.6.2 Uji Statistik .....	37
3.7 Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	40
3.7.1 Definisi Variabel Penelitian.....	40
3.7.1.2 Variabel Terikat (Dependent Variable) .....	40
3.8 Operasionalisasi Variabel.....	41
<b>BAB IV .....</b>	<b>43</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Profil Perusahaan .....	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi .....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	44
4.2.1. Karakteristik Responden.....	44
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian .....	46
4.2.3 Metode Suksesif Interval (MSI) .....	49
4.2.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4.2.5 Hasil Uji Statistik.....	60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
<b>BAB V.....</b>	<b>67</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ) Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera Tahun 2021 .....	5
Tabel 1. 2 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 1 Periode Januari-.....	6
Tabel 1. 3 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 2 Periode Juli- Desember 2021 PT Satria Sriwijaya Sejahtera.....	8
Tabel 1. 4 Absensi Satpam Bulan Januari-Desember 2021 .....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 Jumlah Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera Per Lokasi Kerja.....	32
Tabel 3. 2 Skala Likert (Nilai yang digunakan).....	33
Tabel 3. 3 Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi .....	38
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Deskripsi Pekerjaan (X).....	47
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	49
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Deskripsi Pekerjaan.....	50
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	60
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Satria Sriwijaya Sejahtera .....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui visi dan misi yang dimiliki organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen diperlukan pada seluruh jenis dan ukuran organisasi, seluruh tingkat maupun bidang organisasi. Unsur – unsur manajemen seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasi, manajemen produksi, dan manajemen kinerja membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal (Rahmawati et al., 2020).

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi berarti bahwa setiap organisasi harus memiliki karyawan yang terampil dan produktif dalam mengelola organisasi. Organisasi adalah suatu tempat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini memegang peranan yang penting di dalam berbagai bidang karena merupakan faktor penting dalam menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi (Elan & Kurniawan, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu

perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuannya (Hanum & Manurung, 2020).

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan informasi spesifik yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan mengambil keputusan terkait kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja organisasi (Wello et al., 2019).

Analisis pekerjaan adalah cara sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisis persyaratan dan personel yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan sehingga personel yang dipilih dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Zulfikar & Mohan, 2020). Dengan adanya analisis pekerjaan, organisasi dapat menentukan karakteristik apa yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum menduduki suatu pekerjaan tertentu, hasilnya berupa spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Spesifikasi pekerjaan berisi tentang siapa yang melakukan pekerjaan dan persyaratan apa yang dibutuhkan, terutama yang berkaitan dengan keterampilan individu sedangkan deskripsi pekerjaan memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab karyawan (Anggraini et al., 2020).

Analisis pekerjaan mengungkapkan beban kerja para pemimpin dan anggota. Dengan memahami analisis pekerjaan, karyawan diharapkan dapat mencapai kinerja yang sangat baik. Jika karyawan dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan, mereka dapat mencapai kinerja dan fungsi yang baik secara efisien dan efektif (Anggraini et al., 2020).

Karyawan yang mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Menurut Mondy & Martocchio (2016) deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan (*job description*) yang diterimanya. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak beres (Rahmawati et al., 2020).

Dalam hal mewujudkan terpeliharanya keamanan, ketertiban masyarakat dan penegakan hukum guna terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat perlu melibatkan dan meningkatkan potensi pengamanan swakarsa untuk membantu tugas pokok Polri. Berdasarkan Peraturan Polisi No. 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa bahwa pengaturan mengenai bentuk pengamanan swakarsa merupakan kewenangan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dan pengelolaannya dilakukan secara profesional dalam suatu sistem pengamanan swakarsa. Pengamanan Swakarsa adalah suatu bentuk pengamanan yang diadakan atas kemauan dan kesadaran untuk kepentingan masyarakat sendiri yang memperoleh pengukuhan dari Polri (Peraturan Polisi No. 4, 2020).

Satuan Pengamanan adalah satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh badan usaha jasa pengamanan. Anggota Satpam adalah petugas pengamanan swakarsa yang direkrut, dilatih, memiliki kartu tanda anggota dan status ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan (Peraturan Polisi No. 4, 2020).

Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga profesi Satpam, pelatihan Satpam, kawal angkut uang dan/atau barang berharga, konsultasi jasa pengamanan, penerapan peralatan pengamanan, usaha jasa penyedia satwa dan usaha lain jasa keamanan (Peraturan Polisi No. 4, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Satria Sriwijaya Sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan *Outsourcing* yang bergerak dalam bidang Jasa Pengamanan dan berpusat di Kota Palembang Sumatera Selatan, yang memperkerjakan personil satpam dengan sistem kontrak kerja. PT Satria Sriwijaya Sejahtera memiliki 35 orang anggota satpam yang sudah memiliki Sertifikat dan Kartu Tanda Anggota (KTA) sebagai seorang satpam yang ditempuh dengan mengikuti Diksar Satpam. Adapun deskripsi pekerjaan (*job description*) satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera Tahun 2021**

Nama Unit Kerja	:	Satpam
Tugas Pokok	:	Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.
Tugas dan tanggung jawab	:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan.</li> <li>2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan perusahaan.</li> <li>3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.</li> <li>4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area perusahaan.</li> <li>5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi.</li> <li>6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapih serta menjaga penampilan/sikap tampang tetap rapih.</li> <li>7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar.</li> <li>8. Tugas dan tanggung jawab : Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya.</li> <li>9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan.</li> <li>10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan.</li> <li>11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan.</li> <li>12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan.</li> <li>13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu tertutup dan anggota satpam harus stand-by ditempat.</li> <li>14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan dan pimpinan perusahaan.</li> </ol>

Sumber : PT Satria Sriwijaya Sejahtera

PT Satria Sriwijaya Sejahtera memberikan jasa pengamanan pada 8 perusahaan (8 lokasi kerja) antara lain, yaitu : Showroom Hyundai, Showroom Wuling, Kebun Bunga Residence, Perumahan Kebun Sirih, PT Sukanda Djaya, PT Sukses Mustika Abadi, Royal Poligon, serta Villa Malibu Residence. Dalam pelaksanaan tugas anggota Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera berpedoman pada deskripsi pekerjaan (*job description*) sesuai dengan tugasnya pada lokasi kerja. Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses dan hasil *performance* atau prestasi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Elan & Kurniawan, 2016).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa penilaian kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera dilakukan oleh supervisor PT Satria Sriwijaya Sejahtera bukan supervisor dari perusahaan rekanan PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

**Tabel 1. 2 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 1 Periode Januari-Juni 2021 PT Satria Sriwijaya Sejahtera**

Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> )		Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Unit Kerja	Satpam		
Tugas Pokok	Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.		
Tugas dan tanggung jawab	1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan.	Satpam tidak melakukan pengaturan parkir kendaraan bermotor.	Tidak dilaksanakan
	2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
	3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.		Dilaksanakan
	4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area perusahaan.		Dilaksanakan
	5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi.		Dilaksanakan
	6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapi serta menjaga sikap tampang /penampilan tetap rapi.	1. Pos jaga satpam kotor. 2. Penampilan satpam kurang rapi.	

Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> )		Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Unit Kerja	Satpam		
	7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar.		Dilaksanakan
	8. Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya.		Dilaksanakan
	9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
	10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan.		Dilaksanakan
	11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan.		Dilaksanakan
	12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan.		Dilaksanakan
	13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu tertutup dan anggota satpam harus <i>stand-by</i> ditempat.	Satpam sering tidak menutup pintu pagar/gerbang perusahaan.	Tidak Dilaksanakan
	14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan dan pimpinan perusahaan.	1. Satpam kurang disiplin dalam melaksanakan protokol kesehatan Covid-19 kepada karyawan/tamu.  2. Satpam jarang melaksanakan 3S (senyum, sapa, salam) kepada karyawan, tamu, dan pimpinan perusahaan.	Tidak Dilaksanakan

Sumber : PT Satria Sriwijaya Sejahtera



**Tabel 1. 3 Data Laporan Audit Kinerja Satpam Semester 2 Periode Juli-Desember 2021 PT Satria Sriwijaya Sejahtera**

Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> )		Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Unit Kerja	Satpam		
Tugas Pokok	Melaksanakan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengalawan, Patroli) dan pelayanan di lingkungan perusahaan.		
Tugas dan tanggung jawab	1. Melaksanakan pengaturan kendaraan bermotor karyawan, pimpinan perusahaan dan tamu di lingkungan perusahaan.		Dilaksanakan
	2. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lingkungan perusahaan		Dilaksanakan
	3. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.	Satpam jarang melakukan pemeriksaan karyawan/tamu yang akan masuk dan keluar perusahaan.	Tidak dilaksanakan
	4. Melakukan pemeriksaan karyawan / tamu yang akan masuk dan keluar lingkungan perusahaan.		Dilaksanakan
	5. Mencatat seluruh kegiatan turjawali di buku mutasi.		Dilaksanakan
	6. Menjaga pos satpam tetap bersih dan rapi serta menjaga sikap tampang /penampilan tetap rapi.	penampilan satpam kurang rapi.	Tidak dilaksanakan
	7. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar.		Dilaksanakan
	8. Khusus mobil bak terbuka / tertutup dan mobil truk harus diperiksa muatan dan surat jalannya.	Satpam kurang teliti dalam memeriksa muatan mobil bak terbuka /tertutup dan mobil truk.	Tidak dilaksanakan
	9. Melakukan patroli secara menyeluruh setiap 2 jam sekali di lingkungan perusahaan	Satpam jarang melakukan patroli sesuai waktu yang sudah ditentukan.	Tidak dilaksanakan

Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> )		Laporan Hasil Audit	Ket
Nama Unit Kerja	Satpam		
	10. Memberikan laporan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas kepada atasan.		Dilaksanakan
	11. Menegakkan tata tertib perusahaan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh karyawan perusahaan.		Dilaksanakan
	12. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan.		Dilaksanakan
	13. Pintu pagar / gerbang perusahaan harus selalu tertutup dan anggota satpam harus <i>stand-by</i> ditempat.	Satpam jarang <i>stand-by</i> di pos satpam.	Tidak dilaksanakan.
	14. Melakukan pelayanan yang baik kepada tamu, karyawan dan pimpinan perusahaan.		Dilaksanakan

Sumber: PT Satria Sriwijaya Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 data laporan audit kinerja satpam semester 1 periode Januari-Juni 2021 dan data laporan audit kinerja satpam semester 2 periode Juli-Desember 2021 yang dilakukan oleh supervisor PT Satria Sriwijaya Sejahtera terhadap satpam yang dipekerjakan pada perusahaan lain kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti hal ini terjadi karena ada beberapa anggota satpam yang kurang memahami *SOP (Standart Operational Proccedure)* dan deskripsi pekerjaan (*job description*) masing – masing yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, menurut Robbins (2016) salah satu indikator dalam melakukan penilaian kinerja adalah ketepatan waktu dimana ketepatan waktu meliputi

ketepatan waktu bekerja. Adapun absensi satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera sebagai berikut.

**Tabel 1. 4 Absensi Satpam Bulan Januari-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Satpam	Jam kerja	Jumlah Tidak Hadir	Persentase(%)	Terlambat	Persentase (%)
Januari	35	8 jam	3	9	5	14
Februari	35	8 jam	5	14	7	20
Maret	35	8 jam	8	23	9	26
April	35	8 jam	4	11	8	23
Mei	35	8jam	6	17	10	29
Juni	35	8jam	7	20	8	23
Juli	35	8jam	5	14	4	11
Agustus	35	8jam	3	9	6	17
September	35	8jam	6	17	7	20
Oktober	35	8jam	4	11	11	31
November	35	8jam	2	6	5	14
Desember	35	8jam	2	6	9	26

Sumber: PT. Satria Sriwijaya Sejahtera, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui tingkat ketidakhadiran satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera pada bulan Januari 2021 sampai Desember 2021 dengan jumlah satpam sebanyak 35 orang. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran satpam mengalami perubahan dari waktu ke waktu dengan jumlah terbanyak pada bulan Maret 2021 dengan persentase sebesar 23% sedangkan pada bulan Oktober 2021 dengan jumlah tingkat keterlambatan sebesar 31%.

Menurut (Elan & Kurniawan, 2016) terkait pengaruh deskripsi pekerjaan (*job description*) terhadap kinerja karyawan pada satpam, deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan hasil survey dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan (*job description*) maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur sehingga langkah – langkah yang diambil dalam

melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang. Menurut penelitian (Pitaloka & Mulyatini, 2019) yang dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Ciamis bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik deskripsi pekerjaan (*job description*) pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Komara & Anisah, 2016) deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru. Dalam penelitian ini deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel deskripsi pekerjaan semakin meningkat maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja di PT Akasindo Karya Gemilang Pekanbaru.

Dengan demikian masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah di jelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja Satpam pada PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja Satpam pada PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai referensi bagi penulis selanjutnya mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan saran serta menjadi tambahan referensi bagi pengelola perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada anggota satpam di PT Satria Sriwijaya Sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajusta, A. A. G., & Addin, S. (2018). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 181–189. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.90>
- Amstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice* (13th ed.). Philadelphia: Kogan Page.
- Anggraini, R. I., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Arifudin, O., Sofyan, Y., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 157–163.
- Boihaki, & Nur, M. (2021). Pengaruh Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. In *Jurnal Real Riset* / (Vol. 3, Issue 1).
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Rahay (ed.); 10th ed.). Indeks, Jakarta.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(01), 100–106.
- Eva Silvani, L., & Boge, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Faezal, H., & Lukito, H. (2021). *Influence Of Job Analysis (Job Analysis) On Employee Performance at PT. Hayati Pratama Mandiri West Sumatra*. 23(1), 93–101.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 15–33.

- Feby Tarigan, C., Sari, S., Florencia, Sitompul, M., Wanda, R., & Br Perangin-Angin, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa* (Vol. 8, Issue 1). Juni.
- Gafan, M., & Wulandari. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akutansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi*, 1(2), 149–156.
- GCR Riedel, A., K Lengkong, V. P., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) Journal Homepage*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hanum, S., & Manurung, H. P. (2020). Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Sebrangan Estate, Kabupaten Asahan. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *Organizations and The System Concept, dalam Shafritz, Jay M dan J. Steven Ott. 1987. Classics of Organization Theory, Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove California*. California.
- Komara, A. H., & Anisah, T. D. (2016). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisipilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru*. 515–530.
- Krishnam Raju, 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.” In *International Journal of Latest Technology in Engineering: Vol. VI*.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. 7(1), 281–290.

- Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). *Pengaruh job description , beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt. askrindo insurance cabang madiun. 1.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira) (ed.); ketiga). Salemba Empat, Jakarta.
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, E., & Harahap, R. H. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency of Medan with Supervision as Moderating Variable. *International Journal of Research & Review*, 6(8), 478–493.
- Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2021). *The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress On Employee Productivity Impact On Work Satisfication.* 7, 174–194.
- Mondy, R.W., Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Title.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Peraturan Polisi No. 4, N. 4. (2020). *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa.* 4, 1–61.
- Pitaloka, K., & Mulyatini, N. (2019). “*Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)*” (Vol. 1).
- Putri, A. C. (2021). Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KOBAR Mie Setan Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1, 100–110.
- Rahmawati, K., Sri, H., Se, W., & Fathoni, A. (2020). *The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress On Employee Perfomance Impact On Work Satisfaction.*
- Ramhit, K. S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(September), 0–7.



- Rivai, V. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. 1(1), 59–69.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis* (cetakan en). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Sudrajat, A. A. (2021). Optimization Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance In Bandung State Administrative Court. *Eduvest*, 1(5), 302–310.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, & Yuliadi. (2020). The Effect of Job Description, Motivation, And Competence On The Employee Performance of Semarang Secretary Office. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(11), 46–49.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sylviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Tritama, A., Khomsahrial, & Habbiburahman. (2017). *Pengaruh Job Description dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra* (Vol. 4, Issue 2).

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.

Zulfikar, & Mohan, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Journal.Unigha JRR*, 2(3), 113–125.