

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PONSEL BAGUS INDONESIA

Ni Wayan Sari Wahyuni¹, I Nengah Sudja², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sarywahyuni26@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan pada sebuah perusahaan untuk mencapai target serta untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil, konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja, sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh job description yang baik pula dan salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yakni memotivasi mereka seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh job description dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada PT. Ponsel Bagus Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pengaruh *Job Description* (X_1), dan Pengembangan Karier (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah positif, artinya bila variabel *job description* dan pengembangan karier meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil pengujian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *job description* (X_1) dan pengembangan karier (X_2), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bagus Ponsel Indonesia. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh *job description* dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas atau menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti promosi jabatan, beban kerja, iklim organisasi, dan lain-lain.

Kata Kunci: *Job description*, Pengembangan Karier, Produktivitas Kerja

I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap organisasi (Hasibuan, 2016:10).

Manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi dimana para karyawan betah, senang, termotivasi dan mampu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya (Sunyoto, 2015:203). Secara umum, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Hasibuan, 2017:41).

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja, sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang

baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang baik pula (Recky, 2018). Menurut Hasibuan (2016:3) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2015).

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yakni memotivasi mereka seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya (Abdullah, 2016). Menurut Handoko (2017:121) pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengertian pengembangan karier menurut Mondy (2018:228) pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai (2015:290) mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Tabel 1
Data Target Dan Realisasi Penjualan Tahun 2020

Tahun 2020	Target penjualan	Realisasi penjualan	Selisih Dengan Target (%)
JAN	1477	1207	81.7%
FEB	1383	1059	76.6%
MAR	1477	1405	95.1%
APR	1430	983	68.7%
MAY	1477	1099	74.4%
JUN	1430	1123	78.5%
JUL	1477	1236	83.7%
AUG	1477	1460	98.8%
SEPT	1430	1392	97.3%
OKT	1477	1391	94.2%
NOV	1430	1416	99.0%
DEC	1477	1451	98.2%
JUMLAH	17442	15222	1046%
RATA-RATA	1453.5	1268.5	87.2%

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bagus Ponsel Indonesia, yang merupakan perusahaan Ponsel bergerak di bidang penjualan (*market place*). PT. Bagus Ponsel terletak di kawasan Gianyar, tepatnya di jalan baypas Ida Bagus Mantra dan memiliki 35 orang karyawan. Peneliti menemukan fenomena tentang produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel yang menurun pada tahun 2020. Terlihat bahwa target penjualan setiap bulan di tahun 2020 cenderung fluktuatif, dengan rata-rata selisih dengan target sebesar 87,2%. Target yang tidak tercapai pada PT. Bagus Ponsel menggambarkan adanya ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas dan tanggungjawab. Hal ini pertanda kurangnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Bagus Ponsel, peneliti

menemukan fenomena tentang keluhan karyawan mengenai deskripsi pekerjaan. Karyawan PT. Bagus Ponsel menyatakan bahwa penerapan deskripsi pekerjaan pada PT. Bagus Ponsel dinilai kurang jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya dari hasil wawancara peneliti juga memperoleh keluhan karyawan PT. Bagus Ponsel mengenai pengembangan karier. Karyawan menyatakan bahwa selama ini tidak mendapat kesempatan mengembangkan kariernya. Hal ini diindikasikan menjadi pemicu produktivitas kerja karyawan tidak optimal

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Job Description dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia**”.

II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Keadilan (Equity Theory)

Salah satu teori yang mendukung penelitian ini yaitu *Equity Theory* (Teori Keadilan) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, (1965) menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap

mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Job Description

Hasibuan (2016:3) mengemukakan *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2015:23) *job description* adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan.

Pengembangan Karier

Handoko (2017:121) pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Rivai (2015:290) mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja

individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produk, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno (2011:99). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Biantoro, 2019:10). Produktivitas kerja juga diartikan sebagai bagaimana perusahaan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, 2014:57). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Hipotesis

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan

kecocokan dalam bekerja, sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh job description yang baik pula (Recky, 2018). Menurut Hasibuan (2016:3) *job description* yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2015:23) *job description* adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Dalam pembuatan hipotesis bersumber dari kajian prioritis, kajian peneliti sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Job Description berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Supendy & Harsum, (2018), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia, sebab pengembangan karier merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan bagi karyawan memikul tanggung jawab dari karirnya sendiri. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Manggis dkk., (2018), mendapatkan hasil bahwa pengembangan

karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2018) yang menyatakan pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri.

H 2: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bagus Ponsel Indonesia yang berlokasi di SPBU 54.805.25, No.Gumicik, Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra, Ketewel, Sukawati, Gianyar, Bali 80582. Lokasi penelitian ini dipilih karena peneliti mengamati fenomena menarik untuk diteliti terkait dengan produktivitas kerja karyawan yang terindikasi dipengaruhi oleh *job description* dan pengembangan karier. PT Bagus Ponsel Indonesia berjumlah 35 orang. Karena dalam penelitian ini jumlah karyawan PT Bagus Ponsel Indonesia di Ketewel sebanyak 35 karyawan sebagai responden maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut: (1) observasi ,(2) wawancara ,(3) dokumentasi ,(4) kuesioner.

Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul

mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas, variabel job description, pengembangan karier dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai pearson correlation lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid sedangkan hasil perhitungan dari setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. (2) kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, (3) analisis statistik inferensial yang terdiri dari: uji asumsi klasik, **Analisis Regresi Linear Berganda**, uji koefisien determinasi (adjusted R 2) dan uji signifikan parsial (uji t).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai test statistik (*Kolmogorov-Smirnov Z*) sebesar 0,097 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat

dijelaskan bahwa data yang digunakan merupakan data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukan bahwa semua variabel bebas

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 1 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,466 berada di atas 0,1 dan nilai VIF sebesar 2.146 berada di bawah 10,00 Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi *job description* sebesar 0,357 dan nilai signifikansi pengembangan karier sebesar 0,629. Sehingga nilai signifikansi kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05 dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.224	1.126		0.199	0.843
Job Description (X ₁)	0.307	0.118	0.254	2.597	0.014
Pengembangan Karier (X ₂)	0.794	0.107	0.724	7.402	0.000
R					0,926
R Square					0,857
Adjusted R Square					0,848
F-hitung					96.158
Sig.					0,000

Sumber : Data diolah 2021

$Y = 0.224 + 0,307X_1 + 0,794X_2$. Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$a = 0.224$ artinya jika *job description* (X₁)

dan pengembangan karier (X2) tidak berubah atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan (Y) sama dengan 0.224.

$b1 = 0,307$ artinya jika *job description* (X1) ditingkatkan, dengan asumsi pengembangan karier (X2) tidak berubah maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat. $2 = 0,794$ artinya jika pengembangan karier (X2) ditingkatkan, dengan asumsi *job description* (X1) tidak berubah maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi variabel *job description* dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia. Maka dilakukan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase.

Berdasarkan Tabel 1 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.848. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel *job description* dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

3. Uji t (t-test)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5 persen. Apabila tingkat signifikasni t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1) Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel *job description* menunjukkan arah positif sebesar 0,307 dengan signifikansi t 0,014 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel *job description* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia). Berdasarkan Tabel 5.10 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel pengembangan karier menunjukkan arah positif sebesar 0,794 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel pengembangan karier (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Bagus Ponsel Indonesia.

V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1). *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bagus Ponsel Indonesia. Hal ini berarti bahwa jika *job description* yang ada semakin baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bagus Ponsel Indonesia. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karier yang ada semakin baik maka

produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil simpulan maka dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan *job description* dan pengembangan karier dapat disarankan bagi PT. Bagus Ponsel Indonesia sebagai berikut :

- 1) *Job description* dengan indikator “Jenis dan kualitas orang diperlukan untuk jabatan tersebut”, “Tugas dan Kewajiban” dan “Kecakapan” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk PT. Bagus Ponsel Indonesia, hendaknya posisi jabatan karyawan saat ini sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan. Selanjutnya disarankan kepada karyawan hendaknya mampu menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan posisi jabatan di perusahaan, serta sanggup menjalankan tugas dan mampu membangun hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan.

2) Pengembangan karier dengan indikator “Perlakuan yang adil dalam berkarir”, “Keperdulian para atasan langsung” dan “Tingkat kepuasan” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk PT. Bagus Ponsel Indonesia, hendaknya karyawan mendapat perlakuan yang adil dalam berkarir serta pemimpin hendaknya peduli dengan pengembangan karir karyawan.

3) Produktivitas kerja dengan indikator “Kemampuan”, “Efisiensi”, “Meningkatkan hasil yang dicapai”, “Mutu” dan “Semangat kerja” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari dengan baik, mampu memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan, seperti: alat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, selalu berusaha meningkatkan hasil kerja sehari-hari, selalu melakukan perubahan dalam meningkatkan mutu dalam bekerja, serta bersemangat dalam bekerja dari hari ke hari untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol.3 No.2. 2016
- Adams, J. A. 1965: Inequity in social exchange. In: Berkowitz, L. (Ed.) *Advances in experimental social psychology*. Second printing. New York: Academic Press, p. 267-299.
- Biantoro, A. W., Kholil, M., & Pranoto, H. (2019). *Sistem dan Manajemen K3 Perspektif Dunia Industri dan Produktivitas Kerja*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Katharina. A & Dewi. J 2020.: The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4 No. 3 2020
- Manggis I W, Yuesti A & Sapta I K Setia. 2018. The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9 No. 7 2018
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nurhayati, Siti. 2017. Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Iv Kabupaten Pangkep. *Jurnal Economics Bosow*. Vol. 2 No. 3. 2017
- Raju K. Krishnam, 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*. Vol. 6, No. 2 2017
- Rivai, Zainal Veithazl. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Recky. 2018. Pengaruh Job Description Terhadap produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Jurnal BAPPEDA*, Vol. 4 No. 3, 2018
- Ridwan M, Noviarni & Hardianti R. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*. Vol. 8 No.1 2019
- Saputri, I Delta & Rahayu S. 2019. Pengaruh Kebutuhan Tenaga Kerja, Keseimbangan Beban Kerja, Job Description Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Utama Traktor. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol.6 No. 3 2019
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Bumi Aksara. Jakarta
- Sianturi. Maria Elisabeth. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam BonjolMedan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhayati. 2018. Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset Edisi IV. Unibos Makassar*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Bosowa

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*. Vol.7 No. 11 2020

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Supendy R & Harsum. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*. Vol. 7 No. 2 2018