



PENGARUH JOB DISCRPTION DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS KERJA MELALUI EMOTIONAL INTELLIGENCE CV.GREEN LESTARI INDAH

Alfiatuzzahro^a, Wahyu Eko Pujiyanto^b

^a Fakultas Ekonomi, zahroalfiatuz25@gmail.com , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^b Fakultas Ekonomi, wahyueko.mnj@unusida.ac.id , Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRAK

The purpose of this study was conducted to find out and test whether job description has an effect on work quality, whether HR competence has an effect on work quality, whether job description has an effect on emotional intelligence, whether HR competence has an effect on emotional intelligence, and whether emotional intelligence has an effect on work quality. This research is included in the quantitative research using the Partial Least Square (PLS) method. The population in this study are all employees at CV. GREEN LESTARI The sample in this study used a probability sampling design by selecting 50 employees as the sample. The analysis technique in this research is narrative and inferential statistical analysis using the Partial Least Square (PLS) method. as a result of research states that job descriptions affect work quality, job descriptions affect emotional intelligence, HR competencies affect work quality, HR competencies affect emotional intelligence, then emotional intelligence affects work quality.

Keywords: Human Resource, Emotional Intelligence, Work Quality.

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah *job discription* berpengaruh terhadap kualitas kerja, apakah kompetensi sdm berpengaruh kualitas kerja, apakah *job discription* berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)*, apakah kompetensi sdm berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)*, dan apakah *emotional intelligence (EI)* berpengaruh terhadap kualitas kerja. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif menggunakan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di CV. GREEN LESTARI Sampel pada penelitian ini memakai desain sampling probabilitas menggunakan menentukan 50 orang karyawan menjadi sampel. Teknik analisis dalam penelitian yaitu naratif dan analisis statistik inferensial menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. akibat penelitian menyebutkan bahwa *job discription* berpengaruh terhadap kualitas kerja, *job discription* berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)*, kompetensi sdm berpengaruh terhadap kualitas kerja, kompetensi sdm berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)*, selanjutnya *emotional intelligence (EI)* berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Gudang dapat dipahami sebagai lokasi penyimpanan produk dengan jumlah besar ataupun kecil. Penyimpanan barang di gudang dimulai dari barang datang, proses pengolahan hingga barang akan dikirimkan ke konsumen. Dalam pengelolaan gudang diperlukan sejumlah karyawan yang membantu melaksanakan tugas operasional sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi. CV. Green Lestari Indah adalah satu dari sekian perusahaan yang berbisnis pada sector pengolahan kayu mengalami permasalahan pada sumber daya manusianya. Hal ini tercermin pada target tugas yang tidak terpenuhi dan tingkat kehadiran karyawan yang rendah.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran

Bulan	Tingkat Ketidakhadiran (%)
Agustus	28%
September	26%
Oktober	32%
November	22%

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam memastikan perusahaan mencapai tujuan, kinerja karyawan dipahami sebagai capaian yang terukur dalam menjalankan tugasnya secara maksimal oleh sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Keberadaan dari kinerja karyawan tidak bisa dipandang remeh, mengingat hal ini memiliki peran besar bagi kelangsungan eksistensi perusahaan. Mempunyai pekerja dengan kinerja optimal akan memudahkan manajemen dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan akan mudah terbentuk manakala karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Pengukuran kualitas karyawan tidak sebatas diamati dari kapabilitas menyelesaikan tugas yang sempurna, melainkan kapabilitas mengontrol diri sendiri dan membangun relasi dan komunikasi dengan partner kerja, skill tersebut oleh Daniel Goleman dinamai dengan *emotional intelligence (EI)*. Riset yang dilakukan oleh Daniel Goleman mengemukakan *emotional intelligence (EI)* memiliki sumbangsih 80% dari kesuksesan individu dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Dalam suatu organisasi *emotional intelligence (EI)* memiliki andil besar dalam membentuk semangat kerja, kerjasama, emosi, inisiatif, keyakinan hati dan komunikasi. Pekerja dengan *emotional intelligence (EI)* yang baik akan mudah berinteraksi dengan rekan satu timnya. Memotivasi diri dan individu lain untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya.

Human resource management dewasa ini mulai memberikan perhatian pada *emotional intelligence (EI)* yang sebelumnya hanya terbatas pada kecerdasan intelektual untuk mencapai keberhasilan. Emotionally & Workplace, (1990). Menjelaskan EI merupakan kapabilitas untuk mengamati dan mengontrol emosi di dalam diri maupun dalam diri individu lain kemudian memanfaatkannya untuk mengelola pemikiran dan sikap hingga disimpulkan *emotional intelligence (EI)* berperan untuk mewujudkan kesuksesan dalam menjalankan tugas. Bahwasannya pribadi yang mempunyai *emotional intelligence (EI)* tinggi cenderung mampu menyelesaikan permasalahan dan menjadi sosok pekerja yang memiliki rasa pertanggungjawaban tinggi, kinerja baik dan yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan.

Tiap individu dalam organisasi memiliki tugas dan peran berbeda-beda. Wewenang dan tanggung jawab karyawan tercantum di dalam *job description*. Uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam menjalankan perusahaan. Deskripsi pekerjaan adalah uraian yang menjelaskan apa yang menjadi keharusan pekerja untuk dilakukan sebagai kontribusi menjalankan operasional perusahaan sehari-hari, umumnya dalam wujud tulisan yang diterbitkan organisasi. Tulisan ini memuat tugas-tugas yang diemban karyawan, atau peraturan yang harus dipatuhi, serta larangan dalam proses pelaksanaan tugas. Manakala hal ini telah tersistem dengan baik dan dapat diimplementasikan maka target perusahaan akan lebih mudah diraih. Deskripsi pekerjaan idealnya dimaktubkan dengan padat dan jelas serta penuh relasi dengan tugas yang dibebankan pada posisi yang diemban. Trueick (2018) berpendapat, *job description* merupakan berkas berwujud tulisan yang menjelaskan gambaran yang berkaitan dengan kewajiban dan kontribusi jabatan pada suatu entitas usaha.

Uraian pekerjaan dimaknai sebagai kebutuhan pemimpin dan pekerja dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas, keharusan dan aktivitas berdasarkan proporsi jabatan pada divisi-divisi. Deskripsi pekerjaan adalah tulisan yang diterbitkan perusahaan dengan kandungan peran dan kewenangan jabatan tertentu dalam perusahaan. Idealnya deskripsi pekerjaan memberikan uraian tentang tugas agar pekerja lebih focus dan konsentrasi pada pekerjaannya Lau, (2021). Diterjemahkan kembali menjadi struktur, setiap orang di dalam struktur memiliki peran masing-masing. Ketiadaan dari *job description* akan menimbulkan rasa bingung di dalam benak pekerja dan menyulitkan pemimpin untuk mengukur kinerja dari tiap-tiap jabatan. Uraian tugas memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan mereka memahami apa yang harus dilakukan menjadikan mereka maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian tentang *job discription* terhadap kualitas kerja telah dilakukan oleh Rahman Zaharjum pada tahun (2021) dengan judul Pengaruh *Job Design* Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Soppeng. Penelitian tentang *job discription* terhadap kualitas kerja telah dilakukan oleh Iga Rosa Anggraini, Afifuddin, Hayat pada tahun (2020) dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kualitas Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job discription* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang

Kompetensi pekerja merupakan satu dari sekian hal sentral di dalam organisasi, diperlukan upaya pembaharuan untuk mencapai target pekerja yang memiliki kualitas daya saing. Apabila dalam mengelola insan dalam suatu organisasi baik akan memberikan pengaruh dalam munculnya kinerja

optimal yang termanifestasikan dengan kualitas karyawan yang baik. Begitu pula sebaliknya, pengelolaan yang buruk akan berimbas merosotnya kualitas pekerja dalam organisasi. Kompetensi dipahami karakter yang melekat dalam diri individu yang memberikan pengaruh pada pemikiran dan sikap, serta memunculkan suatu keumuman atas segala kondisi pada diri insan Elizar & Tanjung, (2018). Pekerja dengan kualitas kerja baik merupakan pekerja yang berkarakter Pramana & Widiastini, (2020) karakter yang dimaksud merupakan karakter yang bertanggungjawab, bertekad, berani menghadapi masalah dan memiliki visi dalam bekerja, dan kreatif mencari solusi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal.

Penelitian tentang kompetensi terhadap kualitas kerja telah dilakukan oleh Asniwati & Kitta, (2019) melakukan riset yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Penelitian tentang kompetensi terhadap kualitas kerja telah dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2020) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas di PT. Surya Yoda Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa perhitungan Hipotesis kedua variabel tak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Bahwasannya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. sebab Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki sang karyawan sebagai akibatnya kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya

Uraian di atas telah menjelaskan terdapat relasi antara kualitas kerja, *emotional intelligence (EI)*, *job description* dan kompetensi sumber daya manusia. Maka penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Job Discription* Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kualitas Kerja Melalui *Emotional Intelligence (EI)*. Batasan dari penelitian ini adalah hanya membahas *Job Discription*, Kompetensi SDM dan *Emotional Intelligence (EI)* sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dan hanya diuji pada karyawan CV. Green Lestari Indah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dipahami sebagai karyawan yang bersedia, dan memiliki kemampuan mewujudkan visi perusahaan. Maksudnya sumber daya manusia merupakan kapabilitas perusahaan yang bersumber dari insan di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang membahas relasi dan tugas pekerja hingga mencapai efektivitas dan efisiensi pada upaya mewujudkan tujuan perusahaan Priambudi, (2019).

SP. Hasibuan memberikan pengertian MSDM sebagai cabang keilmuan dan memiliki unsur seni dalam membangun relasi dan peran pekerja sehingga optimal dan cepat mewujudkan target organisasi. Simamora mendefinisikan MSDM sebagai upaya mendayagunakan, mengembangkan, menilai, memberi *reward* dan mengelola manusia dengan statusnya sebagai bagian dari orang ataupun organisasi. MSDM berkaitan dengan rencana, susunan, pengolahan jabatan, dan penilaian kinerja, timbal balik dan relasi antar pekerja. Rucky berpandangan MSDM adalah implementasi dengan tepat dan efektif pada upaya mengakuisisi, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara personil yang ditempatkan di perusahaan dengan tepat untuk mencapai kapabilitas maksimal suatu usaha.

Pendekatan MSDM terdiri dari tiga jenis, pertama pendekatan mekanis, yaitu pendekatan dimana memposisikan pekerja sebagaimana mesin dalam faktor produksi, sehingga ada upaya penekanan biaya sehemat mungkin untuk menekan biaya produksi. Kedua paternalisme, adalah pendekatan yang memberikan posisi melindungi tenaga kerja. Ketiga sistem social, yakni pendekatan yang memfokuskan pencarian solusi berdasarkan faktor yang terdapat di lingkungan. Permasalahan diselesaikan dengan minimal resiko.

MSDM adalah hal yang berkontribusi pada penentuan arah gerak usaha, dimulai dari keadaan sekarang menuju keadaan yang diharapkan organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang tepat adalah awal dalam melancarkan praktik-praktik program pekerjaan dan realisasi target perusahaan.

2.2. Job Description

Deskripsi pekerjaan merupakan uraian rangkaian tugas, tanggung jawab, dan relasi pelaporan, keadaan kerja, serta produk dari analisis jabatan, *Job Description* adalah penggolongan pekerjaan, jabatan, dan kewajiban yang diemban karyawan. Deskripsi pekerja memuat ketentuan yang dirancang oleh perusahaan untuk diterapkan pekerja dalam mengimplementasikan kewajibannya berdasarkan posisi yang telah ditentukan. Bisa ditarik simpulan definisi dari *job description* adalah ketentuan tertulis yang menjadi acuan karyawan mengenai apa yang harus dia lakukan sesuai jabatan yang diberikan kepadanya. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *job description* menurut As'ad, (2021):

- a. Status jabatan, jenis pekerjaan yang dipilih adalah hal sentral, berdasarkan keilmuan kejiwaan status pekerjaan memberikan strata bagi pekerja yang melakukannya, kedua title pekerjaan wajib menunjukkan tanda kewajiban dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan.
- b. Kajian tugas, adalah salah satu hal yang menjadi bagian dari kajian jabatan, sehubungan divisi dan alur pelaporan.
- c. Kontribusi pekerjaan, merupakan uraian yang menjelaskan tata urutan berdasarkan kepentingan pekerjaan. Pernyataan ini wajib memberikan indikasi pada proporsi dari tiap tugas. Proporsi tugas bisa diukur sesuai presentase waktu yg digunakan buat itu.

Mengatakan *Job Description* (pelukisan jabatan) harus jelas serta persepsinya praktis dipahami. Berikut *Job description* dapat diukur dengan indikator-indikator berikut Agustin, (2019:4) :

- a. Tugas yang dilakukan, Tugas memuat hal-hal yang harus dilakukan pekerja, kewenangan dan konsekuensi yang ditanggung pada jabatan yang dipangku.
- b. Tanggung jawab, Berkaitan dengan kemampuan pekerja menjalankan kewajibannya dan jumlah upah yang disetujui dalam menyelesaikan tugas.
- c. Kecakapan, pada jabatan tertentu memerlukan suatu kecakapan khusus atau tingkat pendidikan minimal yang harus ditempuh seseorang.
- d. Kondisi, Deskripsi pekerjaan memuat keadaan bekerja yang dihadapi oleh orang dalam tugas tersebut.
- e. Jenis dan kualitas orang, Seseorang yang memangku suatu jabatan diharuskan memiliki kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan kadar pengetahuan dan kapabilitas serta karakter yang berdampak langsung pada kinerja seseorang. Kompetensi memberikan gambaran standar kemampuan yang disyaratkan dalam menjalankan tugas. Kompetensi adalah atribut yang tertanam di dalam diri individu yang unggul serta kompetitif. Berdasarkan Latief et al., (2018) menerangkan ada beragam hal yang memberikan dampak pada kemampuan individu, antara lain;

- a. Kepercayaan pada nilai, kepercayaan baik kepada diri sendiri maupun orang lain berkontribusi pada perilakunya.
- b. *Skill*, kemampuan seseorang adalah ukuran seberapa terampil orang tersebut.
- c. Pengalaman, perjalanan hidup seseorang yang telah dilalui membentuk kemampuan orang tersebut, semakin berperangalam ia akan semakin terampil menghadapi orang-orang di dalam organisasi, komunikasi di dalam kelompok, dan penarikan solusi atas suatu permasalahan.
- d. Karakter seseorang, karakter adalah salah satu determinan penyusun sikap seseorang yang sulit diubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yg tidak bisa berubah. Perubahan karakter dapat muncul asalkan orang tersebut memberikan tanggapan pada lingkungannya.
- e. Motivasi, adalah energy pendorong seseorang mengeluarkan seluruh potensi kemampuannya, baik dalam ia memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang-orang di lingkungannya.
- f. Perasaan, perasaan dapat memberikan batasan pada munculnya kemampuan penuh seseorang. Ketakutan akan melakukan kelalaian, pemalu, tidak disenangi partner kerja atau tidak merasa menjadi bagian akan menghambat munculnya kemampuan seseorang.
- g. Kapabilitas berpikir, kapabilitas dalam berpikir secara kognitif hampir sama dengan pemikiran konsep dan analisis.
- h. Budaya Organisasi, pola perilaku kelompok dalam organisasi memberikan dampak pada kemampuan seseorang, contohnya dalam perekrutan pekerja, penarikan putusan dan lainnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Zhaviery Fariz et al., (2019) :

- a. Pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan kemampuan yang terasah dengan waktu di mana seorang pekerja dapat beradaptasi, menyelesaikan permasalahan dan memelihara kinerja yang optimal.
- b. Pendidikan, pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pemahaman teori dan skill menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.
- c. Pengetahuan, pengetahuan merupakan sekumpulan informasi yang dimiliki oleh individu pada aspek tertentu.
- d. Keterampilan, keterampilan merupakan kapabilitas untuk menuntaskan tanggungjawab yang dibebankan.

2.4. Emotional Intelligence

Emosi disandarkan pada makna suatu perasaan atau pemikiran yang khusus, suatu kondisi biologis dan psikologis serta rangkaian hal yang mendorong seseorang berperilaku. Emosi muncul

sebagai suatu akibat dari kejadian tertentu yang dialami seseorang. *Emotional Intelligence (EI)* diartikan sebagai kumpulan kecerdasan intelektual yang berkaitan dengan kapabilitas memahami emosi orang-orang disekitar, menyeleksi dan memanfaatkan pemahaman tersebut untuk mengambil suatu sikap.

Keolahra, (2010) Ada dua hal yang memberikan pengaruh pada kondisi *emotional intelligence*, yakni dari sisi internal dan eksternal. Faktor internal dipahami sebagai faktor yang muncul dari intra seseorang yang memberikan pengaruh kondisi pikiran emosi individu. Bagian dari otak berperan dalam kondisi emosional seseorang adalah amygdala, lobur prefrontal, dan neokortex, serta limbic dan hal lain yang terdapat di otak. Keadaan dari luar individu yang memberikan pengaruh pada sikap satu orang atau lebih, secara langsung dan tidak langsung antara lain, media massa baik konvensional maupun online.

Emotional Intelligence (EI) dapat diukur dengan indikator-indikator menurut (Boyatzis et al., 2000) sebagai berikut:

- Kesadaran diri, kesadaran diri adalah kemampuan untuk memahami diri sendiri, hal yang disukai dan insting seseorang.
- Pengaturan diri, kemampuan mengendalikan perasaan dengan mengatur keadaan, impuls dan daya dalam diri.
- Motivasi diri, motivasi diri merupakan kecondongan perasaan yang mengarahkan seseorang melakukan tindakan.
- Empati, empati merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan orang lain, keperluannya serta kepentingannya.

2.5. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kebolehan yang ditunjukkan pekerja dalam usaha memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Definisi lain menjelaskan kualitas kerja sebagai manifestasi sikap atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan harapan dan keperluan pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien. (Cookson & Stirk, 2017). Beberapa hal yang menjadi faktor kualitas kerja sebagai berikut:

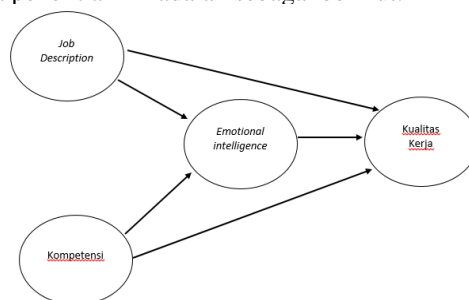
- Kemampuan, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ilmu keterampilan dan kemampuan seseorang yg telah menjadi bagian berasal dirinya, sebagai akibatnya beliau dapat melakukan perilakuprilaku kongnitif, afektif dan psikomotorik menggunakan sebaik-baiknya.
- Motivasi, motivasi merupakan hadiah daya penggerak yang membentuk kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi menggunakan segala daya upayanya buat mencapai kepuasan (Aristi, 2021).
- Disiplin kerja, disiplin waktu merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer buat mengubah suatu perilaku serta menjadi suatu upaya buat menaikkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan istiadat-istiadat sosial yg berlaku (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

Menurut Ceswirdani, Sjafitri, Henry, Candra, (2017) Kualitas kerja diukur dengan indikator berikut:

- Potensi diri, merupakan kapabilitas atau daya yang sudah muncul maupun belum muncul dalam menyelesaikan suatu tugas.
- Hasil kerja optimal, perlunya setiap individu dalam perusahaan menyuguhkan capaian kerja terbaik, diamati dengan produktivitas, kualitas dan kuantitas kerja.
- Proses kerja, adalah langkah yang diperlukan individu dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan terlihat dari kemampuan individu menyusun perencanaan kerja, kreatifitas dan evaluasi.
- Antusiasme, merupakan suatu perilaku pekerja menunjukkan ketertarikannya pada tugas yang diembannya. Termanifestasikan dalam wujud kehadiran, penyelesaian tugas, dorongan dan komitmen kerja.

2.6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. **METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik *inferensial* dan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing karakteristik dari responden setiap variabel responden melalui presentase angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

3.2. **Desain Penelitian**

Analisis variabel independen dengan variabel dependen dilakukan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan pengolahan menggunakan software *SmartPLS 3.0*. Teknik sample dalam penelitian ini menggunakan purposive random sampling dengan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan yang berjumlah 50 karyawan.

Analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Inner model yang memberikan gambaran hubungan dari variabel laten dengan substantiv theory. Evaluasi inner model di lakukan berdasarkan signifikan dari koefisien parameter jalur struktural, R-square untuk konstruk dependen, uji t, dan Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance. Inner model di gunakan untuk melakukan uji hipotesis penelitian dengan nilai t-statistik > 1.960 yang berarti terdapat pengaruh signifikan di tiap-tiap variabel.

3.3. **Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini, variabel yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel independen (X), Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 variabel yaitu *job discription* dan kompetensi SDM.
- b. Variabel dependen (Y), Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja.
- c. Variabel intervening (Z), Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *emotional intelligence (EI)*

3.4. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

3.4.1. **Job discription (X1)**

Deskripsi pekerjaan yang dimaktubkan dengan padat dan detail memuat informasi perihal apa yang harus dilakukan seseorang dalam suatu jabatan tertetntu. Menurut Trueick (2018) pengukuran variable ini dilakukan dengan 5 indikator:

- a. Tugas yang di lakukan
- b. Tanggung jawab
- c. Kecakapan
- d. Kondisi
- e. Jenis dan kualitas orang

3.4.2. **Kompetensi SDM (X2)**

Kompetensi dipahami karakter yang melekat dalam diri individu yang memberikan pengaruh pada pemikiran dan sikap, serta memunculkan suatu keumuman atas segala kondisi pada diri insan Elizar & Tanjung, (2018). Pekerja dengan kualitas kerja baik merupakan pekerja yang berkarakter Pramana & Widiastini,(2020) karakter yang dimaksud merupakan karakter yang bertanggungjawab, bertekad, berani menghadapi masalah dan memiliki visi dalam bekerja, dan kreatif mencari solusi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Dalam penelitian ini kompetensi SDM dapat di ukur 4 indikator sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja
- b. Pendidikan
- c. Pengetahuan
- d. Ketrampilan

3.4.3. **Kualitas kerja (Y)**

Kualitas kerja adalah kebolehan yang ditunjukkan pekerja dalam usaha memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Definisi lain menjelaskan kualitas kerja sebagai manifestasi sikap atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan harapan dan keperluan pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien. (Cookson & Stirk, 2017). Dalam penelitian ini kualitas kerja dapat di ukur dengan 4 indikator sebagai berikut :

- a. Potensi diri
- b. Hasil kerja optimal
- c. Proses kerja
- d. Antusiasme

3.4.4. **Emotional intelligence (Z)**

Pengukuran kualitas karyawan tidak sebatas diamati dari kapabilitas menyelesaikan tugas yang

sempurna, melainkan kapabilitas mengontrol diri sendiri dan membangun relasi dan komunikasi dengan partner kerja, *skill* tersebut oleh Daniel Goleman dinamai dengan *emotional intelligence (EI)*.

Riset yang dilakukan oleh Daniel Goleman mengemukakan *emotional intelligence (EI)* memiliki sumbangsih 80% dari kesuksesan individu dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual.

Dalam suatu organisasi *emotional intelligence (EI)* memiliki andil besar dalam membentuk semangat kerja, kerjasama, emosi, inisiatif, keyakinan hati dan komunikasi. Pekerja dengan *emotional intelligence (EI)* yang baik akan mudah berinteraksi dengan rekan satu timnya. Memotivasi diri dan individu lain untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya. Dalam penelitian ini *emotional intelligence (EI)* dapat di ukur dengan 4 indikator sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi diri
- d. Empati

3.5. *Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data*

Sugiyono (2019:126) berpendapat populasi merupakan kumpulan daerah yang umum, tersusun atas suatu hal yang memenuhi syarat yang ditentukan peneliti untuk dikaji dan ditarik simpulan. Populasi Dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berada di CV. GREEN LESTARI. menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yg dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan desain sampling probabilitas yang menggunakan yang menggunakan beberapa syarat kualifikasi sample :

- a. Karyawan dengan usia di atas 17 tahun
- b. Pendidikan
- c. Lamanya bekerja

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang di lakukan ada 50 karyawan sebagai sample dalam penelitian ini.

3.6. *Teknologi Analisis Data*

Partial least square (PLS) digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, dan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

3.6.1. *Desain model pengukuran (model eksternal)*

Model tersebut bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator konektivitas dengan variabel latennya.

- a. *Convergent Validity*
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*
- c. *Composite Reliability* d. *Cronbach Alpha.*

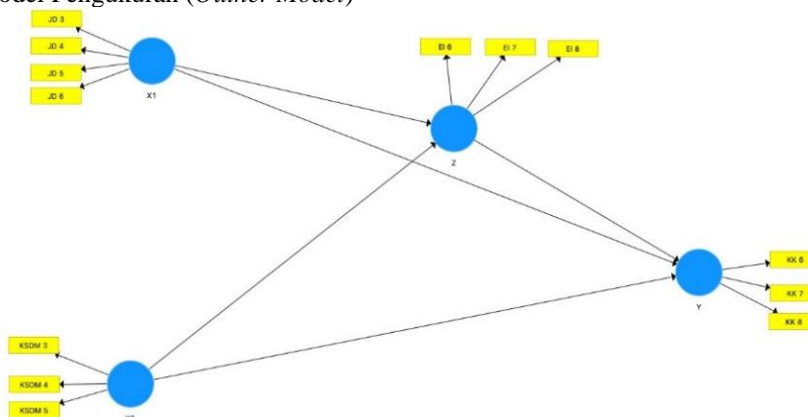
3.6.2. *Desain model struktural (model internal)*

Konstruksi korelasi dari model struktural, uji Stone-Geisser Q-square untuk korelasi prediktif, dan signifikansi uji-t dan koefisien parameter jalur struktural dinilai menggunakan R-squared (R^2). R^2 dapat digunakan untuk menilai apakah pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen bersifat material.

- a. R-square
- b. Estimasi koefisien jalur

4. *HASIL DAN PEMBAHASAN*

4.1 Hasil Model Pengukuran (*Outher Model*)



Gambar 2. Outher model

4.1.1. Uji Convergent Validity

Nilai loading faktor dari indikator berdasarkan uji convergent validity

Tabel.2 Nilai Loading (outher loading)

Indikator	JD	KSDM	KK	EI
JD 1	0,824			
JD 2	0,901			
JD 3	0,877			
JD 4	0,811			
KSDM 1		0,876		
KSDM 2		0,921		
KSDM 3		0,817		
KK 1			0,867	
KK 2			0,945	
KK 3			0,911	
EI 1				0,853
EI 2				0,967
EI 3				0,94

Sumber: Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil outer loading yang diperoleh secara keseluruhan indikator mempunyai nilai < 0,07, dan dapat diartikan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam model penelitian.

4.1.2. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai square root of average variance extracted (AVE) dapat dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik, jika AVE konstruk > korelasi dengan seluruh konstruk yang lainnya. Nilai pengukuran > 0,50 lebih direkomendasikan. berikut adalah nilai AVE yang diperoleh:

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
JD	0,729
KSDM	0,76
KK	0,824
EI	0,849

Sumber : Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh > 0,50, yang berarti memiliki discriminant validity yang baik.

4.1.3. Composite Validity

Composite reliability bertujuan untuk memperlihatkan akurasi dan konsistensi dari ketepatan sebuah alat ukur saat melakukan pengukuran. Berikut hasil Composite Validity yang diperoleh:

Tabel 4. Composite Validity

Variabel	Composite Validity
JD	0,915
KSDM	0,905
KK	0,934
EI	0,944

Sumber : Smart PLS 3.0

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai Composite reliability mempunyai reliabilitas komposit yang baik apabila nilai composite reliability nya ≥ 0.7 .

4.1.4. Cronbach Alpha

Cronbach alpha bertujuan untuk memperkuat Uji reliabilitas, yang mana nilai yang diharapkan > 0.6 untuk seluruh konstruk. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 5. Cronbach alpha

Variabel	Cronbach alpha
JD	0,877
KSDM	0,845
KK	0,893
EI	0,91

Sumber : Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil diatas ditemukan bahwa nilai Cronbach Alpha yang diperoleh > 0.6 yang mendakan bahwa semua indikator memiliki relaiabiitas yang baik.

4.2 Hasil Model Pengukuran (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan dengan pemanfaatan nilai Rsquare pada konstruk yang terikat,

Stone-Geisser Q-Square test kepada prediktive relevance dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R-square dapat dipergunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten apakah terdapat pengaruh yang substantif atau tidak.

4.2.1. R Square

Nilai Q-Square bertujuan mengetahui takaran observasi tersebut baik, dilihat dari model serta estimasi parameter. Nilai Q-Square lebih > 0 (nol) menandakan bahwa model mempunyai prediktif relevan, selanjutnya jika nilai Q-Square < 0 (nol) menandakan bahwa model kurang mempunyai prediktif relevan.

Tabel 6. R Square

Variabel	R Square
KK	0,344
EI	0,243

Sumber : Smart PLS 3.0

Hasil diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai 0.343 untuk Variabel kualitas kerja, dapat diartikan bahwa dengan *job discription* dan kompetensi SDM dapat menjelaskan kualitas kerja 34.3%
- Nilai 0.243 untuk Variabel *emotional intelligence (EI)*, dapat diartikan bahwa dengan *job discription* dan kompetensi SDM dapat menjelaskan Daya Tarik sebesar 24.3%

4.2.2. Estimate For Patch Coefficient

Tabel 7. Estimate for Path Coefficient

Variabel	original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
JD - KK	0,347	0,361	0,124	2,084	0,007
JD - EI	0,025	0,047	0,105	2,236	0,815
KSDM - KK	0,345	0,357	0,133	2,586	0,013
KSDM - EI	0,483	0,501	0,126	3,846	0,000
Z -Y	0,363	0,352	0,137	2,649	0,111

Sumber : Smart PLS 3.0

Hasil dari Tabel.6 diatas menjelaskan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai t tabel (1.96) sehingga menunjukkan bahwa:

- Job discription* berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik > 1.96 dan P value sebesar 0,007
- Job discription* berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)* dengan nilai t statistik > 1.96 dan P value sebesar 0,007
- Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kualitas kerja dengan nilai t statistik > 1.96 dan P value sebesar 0.013
- Kompetensi SDM berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)* dengan nilai t statistik > 1.96 dan P value 0,000
- Emotional intelligence* berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik > 1.96 dan P value sebesar 0,111

4.3 Pembahasan

4.2.1. Job Description Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja

Deskripsi pekerjaan merupakan uraian rangkaian tugas, tanggung jawab, dan relasi pelaporan, keadaan kerja, serta produk dari analisis jabatan, Job Description merupakan klasifikasi kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. job description merupakan sebuah panduan yang dibikin perusahaan buat karyawan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai menggunakan posisi yg sudah ditentukan. Dari hasil penelitian di temukan bahwa job discription berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar 2,086 > 1.96 dengan nilai P value sebesar 0,007. Hasil ini menyatakan bahwa job discription memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan

4.2.2. Job discription berpengaruh terhadap *emotional intelligence (EI)*

Tiap individu dalam organisasi memiliki tugas dan peran berbeda-beda. Wewenang dan tanggung jawab karyawan tercantum di dalam *job description*. Uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam menjalankan perusahaan. *Emotional Intelligence (EI)* merupakan kapabilitas untuk mengamati dan

mengontrol emosi di dalam diri maupun dalam diri individu lain kemudian memanfaatkannya untuk mengelola pemikiran dan sikap hingga disimpulkan *emotional intelligence* (EI) berperan untuk mewujudkan kesuksesan dalam menjalankan tugas. bahwasannya pribadi yang mempunyai *emotional intelligence* (EI) tinggi cenderung mampu menyelesaikan permasalahan dan menjadi sosok pekerja yang memiliki rasa pertanggungjawaban tinggi, kinerja baik dan yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan.

Dari hasil penelitian di temukan bahwa *job discription* berpengaruh terhadap *emotional intelligence* (EI) dengan nilai t statistik sebesar $2,236 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,815. Hasil ini menyatakan bahwa *job discription* memberikan dampak positif terhadap *emotional intelligence* (EI) kepada para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan

4.2.3. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas kerja

Kompetensi merupakan kadar pengetahuan dan kapabilitas serta karakter yang berdampak langsung pada kinerja seseorang. Kompetensi memberikan gambaran standar kemampuan yang disyaratkan dalam menjalankan tugas. Kompetensi adalah atribut yang tertanam di dalam diri individu yang unggul serta kompetitif.

Dari hasil penelitian di temukan kompetensi sdm berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar $2,586 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,013. Hasil ini menyatakan bahwa kompetensi sdm memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan

4.2.4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap *emotional intelligence* (EI)

Pengukuran kualitas karyawan tidak sebatas diamati dari kapabilitas menyelesaikan tugas yang sempurna, melainkan kapabilitas mengontrol diri sendiri dan membangun relasi dan komunikasi dengan partner kerja, skill tersebut oleh Daniel Goleman dinamai dengan *emotional intelligence* (EI). Riset yang dilakukan oleh Daniel Goleman mengemukakan *emotional intelligence* (EI) memiliki sumbangsih 80% dari kesuksesan individu dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Dalam suatu organisasi *emotional intelligence* (EI) memiliki andil besar dalam membentuk semangat kerja, kerjasama, emosi, inisiatif, keyakinan hati dan komunikasi. Pekerja dengan *emotional intelligence* (EI) yang baik akan mudah berinteraksi dengan rekan satu timnya. Memotivasi diri dan individu lain untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya.

Dari hasil penelitian di temukan kompetensi sdm berpengaruh terhadap *emotional intelligence* (EI) dengan nilai t statistik sebesar $3,846 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,000. Hasil ini menyatakan bahwa kompetensi sdm memberikan dampak positif terhadap *emotional intelligence* (EI) para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan

4.2.5. *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap kualitas kerja

Emosi disandarkan pada makna suatu perasaan atau pemikiran yang khusus, suatu kondisi biologis dan psikologis serta rangkaian hal yang mendorong seseorang berperilaku. Emosi muncul sebagai suatu akibat dari kejadian tertentu yang dialami seseorang.

Dari hasil penelitian di temukan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar $2,649 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,011. Hasil ini menyatakan bahwa *emotional intelligence* memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja para karyawan di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh *job discription* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas kerja melalui *emotional intelligence* di CV.GREEN LESTARI yang berlokasi di JL. MT. HARYONO No.1 A Mandaranrejo Pasuruan, Dari hasil dan pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa *job discription* berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar $2,086 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,007, selanjutnya bahwa *job discription* berpengaruh terhadap *emotional intelligence* (EI) dengan nilai t statistik sebesar $2,236 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,815, kemudian kompetensi sdm berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar $2,586 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,013. Dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan nilai t statistik sebesar $2,649 > 1.96$ dengan nilai P value sebesar 0,011.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di uraikan di atas saran yang di berikan oleh penulis bahwa *job discription* dan kompetensi sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan dapat mengontrol dan memenuhi kompetensi sumber daya manusia dan

juga sering mengadakan studi banding dengan tujuan agar para karyawan dapat mengeluarkan pendapat atau keluhan emosi pada saat bekerja, dengan itu perusahaan akan cepat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdi, W. Jernias. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayama*. Vol. 7, No. 3.
- [2] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama. Yogyakarta.
- [3] Candra, Yuni, Ceswirdani dan Henny Sjafitri. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kranji". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 1.
- [4] Nandika, Ridho. 2015. "Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse". *Jom FEKON*. Vo. 1, No. 2.
- [5] Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2002. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [6] Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence: Issues and Common Misunderstanding, Issues and Recent Developments in Emotional Intelligence*.
- [7] Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- [8] Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [9] Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, Kasman, 2019, *Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)*. Volume 1 Nomor 2 Juni 2019.
- [10] Agustian AG. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Spiritual ESQ*. Jakarta: PT Arga Tilanta, 2010.
- [11] Goleman, D. "Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi", Cetakan Keenam, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- [12] Goleman D "Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional. Mengapa EQ lebih Penting daripada IQ", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2015.
- [13] Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- [14] As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200.
- [15] Asniwati, A., & Kitta, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(2), 133–146. <https://doi.org/10.37476/massaro.v1i2.762>
- [16] Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). WP 99-6.pdf (pp. 99(6), 343-362.).
- [17] Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- [18] Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2017). hubungan baik antara kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. *Davis Dalam Mangkunegara* (2017:67), 8–29.
- [19] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- [20] Emotionally, T., & Workplace, I. (1990). *Emotional Intelligence : Issues in Paradigm Building*. 1–13.
- [21] Karyawan, K., Pt, P., & Utama, S. (2022). PENGARUH JOB DESK DAN SISTEM KERJA TERHADAP.
- [22] Keolahra, I. (2010). *Jurnal Pendidikan JASnanl*. 7(April).
- [23] Lau, J. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/880>
- [24] Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>

- [25] Priambudi, B. (2019). Hubungan Antar Manusia, Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Unit Pusat survei Geologi, Badan Geologi Bandung. 20–68.
- [26] Syahrul. (1967). “Analisis Penerapan Job Specification dan Job Description Terhadap Aparatur sipil Negara Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.” *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- [27] Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- [28] Umam. (2014). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.