Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, 4929-4940

Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Alam Sejati Medan

Erista Sinaga[1], Nur M Ridha Tarigan[2], Muhammad Prasetyo[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Erista Sinaga, e-mail: eristasinaga2000@gmail.com.

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Alam Sejati Medan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *job description* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Alam Sejati Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan. Adapun instrumen yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 14 item pernyataan. Penujian yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Penelitian ini menggunakan analisis uji regresi linier berganda, uji f, uji t, dan uji determinasi dengan bantuan alat uji SPSS versi 30.00. Hasil Penelitian menunjukkan *Job description* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Alam Sejati Medan.

Kata kunci : *Job description,* Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research problem is formulated to assess whether job description and job satisfaction significantly affect employee performance. Data were collected through questionnaires, interviews, document review, and literature study. The sample consisted of 63 employees, with 14 statement items used as the research instrument. The study conducted validity and reliability tests, as well as classical assumption tests including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests. Data analysis was performed using multiple linear regression, F-test, t-test, and the coefficient of determination (R^2), assisted by SPSS version 30.00. The results indicate that job description and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Alam Sejati Medan.

Keywords: *Job Description , Job Satisfaction and Employee Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang berperan penting adalah kejelasan job description. Uraian pekerjaan yang rinci dan jelas memungkinkan karyawan memahami tanggung jawabnya, menghindari tumpang tindih tugas, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan

aspek yang tak kalah penting. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, hubungan degan atasan dan rekan kerja, serta kondisi kerja yang layak. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, dan kinerja yang optimal.

PT. Cahaya Alam Sejati Medan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi karton, memiliki tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara singkat, ditemukan berbagai masalah seperti ketidakjelasan pembagian tugas,beban kerja yang tidak proporsional, serta rendahnya kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan fasilitas kerja. Kondisi ini dikhawatirkan berdampak terhadap turunnya produktivitas dan tingginya angka turnover karyawan.

Kajian Literatur

Kinerja Karyawan

Menurut Wehelmina (2021:1) kinerja atau disebut dengan *performance*, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Menurut Novia Ruth dkk (2021:1) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya pada periode tertentu.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Meithiana (2017:52) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu yakni:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan ketrampilan meliputi mental dan fisik, Latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis meliputi umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: Sumberdaya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar dan Motivasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Novia Ruth dkk (2021:6), ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja,

   Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivias yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

   Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

   Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

   Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan dengan komitmen.

Job Description

Menurut Gary (2015:89) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai apa yang sebenarnya dilakukan pekerja, bagaimana ia melakukannya dan bagaimana kondisi kerja dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2016:38) "*job description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi".

Indikator *Job Description*

Indikator dalam deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2016:33) yang mengatakan *Job Description* (deskripsi pekerjaan) terdiri dari indikator sebagai berikut :

a. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.
b. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
c. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
d. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Iendy (2021:26) kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja karyawan. Menurut Sri (2020:66) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja

Meithiana (2017:45) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keiompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengruh job description dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah PT. Cahaya Alam Sejati Medan, dan data dikumpulkan selama periode Januari hingga Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan dari berbagai divisi, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, serta dilengkapi dengan wawancara dan studi dokumentasi.

Indikator job description meliputi indentifikasi jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang, dan syarat kerja. Kepuasan kerja diukur melalui persepsi terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan dnilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 30.0. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji validita, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job description dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Alam Sejati Medan. Data dikumpulkan dari 63 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunaka regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:172) validitas instrumen berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur untuk mendapatkan data. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap korelasi antara jumlah skor faktor dengan skor total (r_{hitung}) tersebut positif dan besarnya 0,3 (r_{kritis}) keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Job Description	0,778	0,3	valid
	0,868	0,3	valid
	0,664	0,3	valid
	0,546	0,3	valid
Kepuasan Kerja	0,837	0,3	valid
	0,782	0,3	valid
	0,626	0,3	valid
	0,776	0,3	valid
	0,674	0,3	valid
Kinerja Karyawan	0,634	0,3	valid
	0,584	0,3	valid
	0,691	0,3	valid
	0,754	0,3	valid
	0,688	0,3	valid

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini, jika nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ atau r_{hitung} diatas nilai r_{kritis} maka data yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:172) instrumen yang reliabel adalah isntrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara uji reliabilitas adalah menggunakan uji statistik *Cronbach alpha* (α) dengan syarat instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* minimal 0,6.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

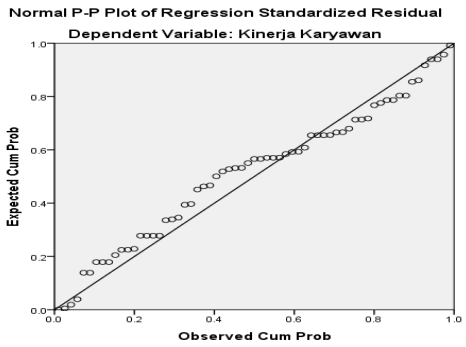
Item	***Cronbach's Alpha***	A	Keterangan
PX_1.1	0,666	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_1.2	0,624	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_1.3	0,654	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_1.4	0,707	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_2.1	0,706	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_2.2	0,737	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_2.3	0,803	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_2.4	0,738	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PX_2.5	0,778	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PY.1	0,651	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PY.2	0,694	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PY.3	0,635	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PY.4	0,604	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel
PY.5	0,626	0,6	*Cronbach's Alpha* > α,Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini, jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ α atau *Cronbach's Alpha* diatas atau sama dengan nilai α maka data yang digunakan adalah reliabel.

3. Uji Normlitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot mengikuti garis diagonal plot.



Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini, output normal jika P-P plot mengikuti garis diagonal plot. Pada gambar 1 menunjukkan bahwa, lingkaran kecil menyebar mengikuti garis diagonal plot yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, sehingga layak untuk digunakan dalam regresi selanjutnya.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Job Description	.279	.313	.304	.990	1.010
	Kepuasan Kerja	.232	.273	.262	.990	1.010

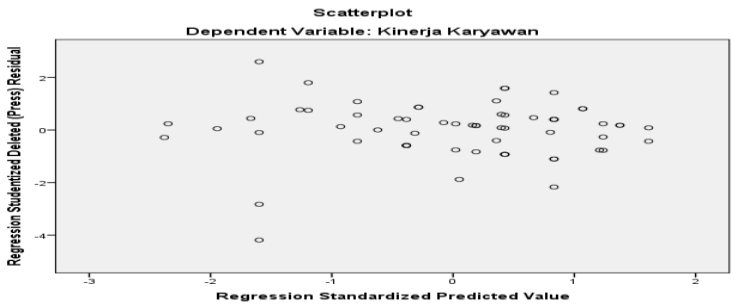
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka tabel 3 menunjukkan hasil nilai VIF berada tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) yaitu 1,010, dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1) yaitu 0,990 ≥ 0.1, menganut dari kedua syarat teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas diantara variabel independen yaitu antara *job description* dengan kepuasan kerja, sehingga data penelitian ini layak digunakan dalam regresi selanjutnya.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedasitas).



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini, gambar 2 menunjukkan hasil uji heterokedasitas menggambarkan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah/disekitar angka 0,kemudian tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja, juga tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali (tidak berpola) yang artinya tidak terjadi masalah heterokedasitas dalam data penelitian ini, sehingga layak digunakan dalam regresi selanjutnya.

6. Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono (2016:333), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kondisi serial atau tidak diantara variabel penganggu. Masalah autokorelasi terjadi jika korelasi yang muncul karena pengamatan yang setiap waktu dan berhubungan satu sama lain. Dalam penelitian ini, model regresi dikatakan baik jika bebas dari gejala autokorelasi.

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value[a]	.33569
Cases < Test Value	31
Cases >= Test Value	32
Total Cases	63
Number of Runs	32
Z	-.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.900
a. Median	

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini, tabel 4 menunjukkan Asymp.Sig. (2-tailed) yaitu 0,900 > 0,05 . Berdasarkan syarat uji deteksi autokorelasi diatas, maka tidak terjadi masalah autokorelasi pada data data penelitian, sehingga layak digunakan untuk regresi selanjutnya.

7. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:277) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b1\ X_1 + b2\ X_1 + e$$

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.929	2.995	
	Job Description	.334	.131	.306
	Kepuasan Kerja	.196	.089	.263
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel *job description* sebesar 0,334, nilai b_2 variabel kepuasan kerja sebesar 0,196 dan nilai konstanta (α) adalah 11.929, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 11.929 + 0.334X_1 + 0.196X_2}$$

8. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:184) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai sig < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Berikut hasil uji t.

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.929	2.995		3.983	.000
	Job Description	.334	.131	.306	2.552	.013
	Kepuasan Kerja	.196	.089	.263	2.198	.032
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Sesuai dengan teori yang digunakan, hasil output SPSS pada tabel 6 menunjukkan nilai sig < 0,05

yaitu 0,013 < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,55200 > 2,00030 pada variabel *job description* yang artinya terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig.0,032 pada variabel kepuasan kerja yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,19800 > 2,00030 yang artinya terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2016:192) mengemukakan bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independenn secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai F_{hitung} > $F_{tabel.}$ Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian.

Tabel 7 Uji Simultan

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.191	2	21.095	5.155	.009[b]
	Residual	245.555	60	4.093		
	Total	287.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Description

Sesuai dengan teori yang digunakan, hasil output SPSS pada tabel 5.18 menunjukkan nilai F_{hitung} > F_{tabel} yakni 5,155 > 3,15 dan Sig 0,009> 0,05 artinya *job description* dan kepuasan kerja secara simultan (serempak) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:286) koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu.

Tabel 8 Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383[a]	.147	.118	2.02301

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Description

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output olah data SPSS, 2025

Sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka tabel 5.19 menunjukkan nilai R sebesar 0,383 yaitu = $(0,383)^2$ x 100% = 14,66 % artinya pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 14,66 % dan sisanya 85,34% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan, semakin besar peluang mereka untuk bekerja dengan efektif dan menghindari konflik kerja. Kejelasan job description memberkan arah kerja yang terukur dan membantu karyawan fokus pada tugas utamanya. Di sisi lain, kepuasan kerja mendorong semangat dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa job description dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Alam sejati Medan, baik secara parsial maupun simultan. Kejelasan uraian tugas membantu meningkatkan fokus dan efektivitas kerja, sementara kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, pengawasan, dan hubungan kerja berperan penting dalam mendorong motivasi dan komitmen karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan tugas yang terstruktur dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Universitas Malikussaleh. Lhokseumawe

Gary, D. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta

Hasibuan, M. S. . (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. *Edisi. Revisi*. Bumi Aksara.Jakarta

Indrasari, Meithiana (2017). **Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**. Indra Pusaka.Yogyakarta

Indrastuti, Sri (2020). **Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik *(EdisiRevisi)***.UR Press.Riau

Khaeruman, dkk **(**2021**). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.**CV. AA. Rizky.Banten

Silaen, Novia Ruth,dkk (2021). **Kinerja Karyawan**.Widina Bhakti Persada.Bandung

Rumawas, Wehelmina (2021). **Manajemen Kinerja**.Unsrat Press.Manado

Sugiyono, 2016. **Metode Penelitian Bisnis**. CV. Alfabeta. Bandung

Zelviean, Iendy (2021). **Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja.** CV. Penerbit Qiara Media.Jawa Timur

Ahmad Sutisno, *et al.* 2024. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur). Jurnal Ilmiah Ikraith-Teknologi Vol.8, No.1

Al-Quran Kemenag Online. *Al-Quran dan Terjemahannya.* https://quran.kemenag.go.id/

Alfiatuzzahro, dkk. 2023. Pengaruh *Job Description* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas kerja melalui *emotional intelligence* CV. Green Lestari Indah. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan Vol.2, No.1

Alfian Nurrohmat, *et al.* 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex di Kabupaten Bandung . *Journal Riset Akuntansi.* Vol.1, No.2

Erlian Muhammad, *et al.* 2024. Analisis pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik.* Vol.2, No.1

Halimah, dkk. 2024. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran Vol.7, No.4

Mohammads. 2023. Dampak pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BAS. *Journal Unsika.* Vol.8, No.1

Nidyawati. 2022. Pengaruh *Job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Mas Multifinance. *Journal Management, Business and Accounting.* Vol.21, No.1

Romadhoni, Satrio Ahmadtul Firdaus. 2024. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan pada PT INKA (persero) Madiun. *Skripsi Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.*