



## Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Sri Puspa Dewi<sup>1</sup>, Sinto<sup>2</sup>, Asmaul Husna<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV, 214 Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor, Medan Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV, 214 Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor, Medan Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV, 214 Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor, Medan Indonesia

Corresponding author. [sripuspadewi0602@gmail.com](mailto:sripuspadewi0602@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Deskripsi Pekerjaan;

Disiplin;

Etika Kerja;

Prestasi Kerja.

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana deskripsi pekerjaan, disiplin dan etika kerja, baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai, dan sampel yang diambil sebanyak 100% dari jumlah populasi karena jumlahnya tidak sampai 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) dan variabel etika kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ( $Y$ ), dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,194 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 secara parsial deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ( $Y$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,835 dan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 secara parsial etika kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ( $Y$ ). Sedangkan secara simultan baik deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan etika kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,351 dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### ABSTRACT

This research was conducted at the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province, where the purpose of this study was to determine the extent to which job description, discipline and work ethics, both partially and simultaneously affect the work performance of employees within the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province. This study used quantitative methods, where the population in this study was 46 employees, and the sample taken was as much as 100% of the total population because the number was not up to 100 people. The results of this research show that

### Keyword:

Job Description;

Discipline;

Work Ethics;

Work Performance.

*partially the job description variable (X1) and work ethic variable (X3) have a significant effect on employee work performance within the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province (Y), with a t calculate value of 2.194 and a significance level value of 0.003 smaller than 0.05 partially the job description (X1) has a significant effect on the work performance of employees within the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province (Y), and a t calculated value of 3.835 and a significant level of 0.000 smaller than 0.05 partially work ethics (X3) has a significant effect on the work performance of employees within the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province (Y). Meanwhile, simultaneously, both job description (X1), discipline (X2) and work ethics (X3) have a significant effect on the work performance of employees within the secretariat of the DPRD of North Sumatra Province, with a F calculated value of 7,351 and a significant level value of 0.000 less than 0.05*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada prestasi kerja karyawan. Pengelolaan SDM suatu perusahaan juga diperlukan dan tidak dapat dihindari. Seringkali apa yang termasuk dalam pengelolaan SDM harus dilakukan oleh para ahli, mengingat semakin kompleksnya aktivitas personel. Mulai dari perencanaan, rekrutmen, proses seleksi dan pasar tenaga kerja internal, penghargaan, pelatihan dan pengawasan. Banyak hal yang terjadi di dalam perusahaan saat ini, misalnya perubahan tentang ketenagakerjaan, dimana kebutuhan terhadap deskripsi pekerjaan juga semakin meningkat. Deskripsi pekerjaan yang baik dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja yang tepat maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja ASN. Deskripsi kerja harus dapat dilihat dan dijabarkan sesuai dengan bidang pekerjaan dan fungsi pekerjaan, lalu disinkronisasikan kepada bidang pendidikan dari masing-masing pegawai yang ada ketika mau menyusun struktur organisasi, dimana deskripsi pekerjaan ini sangat penting untuk diketahui dan dibuat, dimana deskripsi pekerjaan ini merupakan cikal-bakal dari pembuatan prosedur mengenai pekerjaan yang akan mau diselesaikan guna mencapai tujuan organisasi yang ada di institusi, baik institusi Pemerintah maupun institusi swasta (Sandria, dkk, 2020:10).

Pembuatan deskripsi pekerjaan ke prosedur pekerjaan harus dapat diterjemahkan sedemikian rupa oleh pegawai, dimana menyelesaikan pekerjaan harus menerpakan etika kerja, dimana etika kerja ini berkaitan dengan sikap individu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan apakah sudah sesuai prosedur atau tidak, serta apakah dia selalu menerapkan disiplin dalam bekerja, baik ketika datang ke pekerjaan apakah ia selalu terlambat untuk datang atau tidak, atau ketika diberikan pekerjaan bagaimana sikap pegawai ketika pekerjaan itu diberikan dan ketika diselesaikan, sehingga kita dapat mengetahui apakah sikap pegawai di institusi tersebut dalam memandang pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diinginkan atau sudah sesuai dengan bidangnya atau tidak. Jika sikap pegawai menerima dengan baik pekerjaan yang akan diberikan, maka dia memiliki etika kerja yang tinggi, sehingga dia dapat bekerja secara maksimal, karena deskripsi pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan dan pendidikan yang ditempuh, sehingga meningkatkan etika kerja yang tinggi dan mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan prestasi kerja bagi dirinya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat meningkatkan karir. Disiplin adalah kesediaan dan persiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, disiplin yang baik dapat mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja, diharapkan hasil pekerjaannya menjadi maksimal dan optimal (Irawan, dkk, 2018:8). Tegaknya disiplin di institusi pemerintahan memegang peranan penting dalam penilaian prestasi kerja, dimana sebagai contoh yang jelas adalah kehadiran ASN tepat waktu, apabila seorang ASN

hadir tepat waktu maka ASN tersebut dapat bekerja secara maksimal pada saat jam kerja, dan sebaliknya jika ASN tersebut tidak tepat waktu atau terlambat maka hasil kerjanya juga tidak maksimal.

Lembaga atau institusi yang memiliki prosedur tinggi dalam bidang pekerjaan di masing-masing bagiannya adalah sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dimana lembaga ini harus memiliki standart tinggi dalam melayani aspirasi masyarakat, dimana fenomena yang terjadi adalah beberapa pegawai atau staf yang ada di lembaga tersebut menerima deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau pendidikannya, sehingga ketika mau menanggapi keluhan masyarakat belum maksimal sepenuhnya, sehingga berpengaruh pada prestasi kerja dan karir beberapa pegawai dan staf, sehingga berpengaruh terhadap kinerja lembaga tersebut dalam mengeksekusi aspirasi masyarakat yang belum maksimal. Fenomena disiplin kerja yang terjadi di Sekretariat DPRD Sumatera Utara adalah beberapa pegawai atau staf kadang ada yang datang tidak tepat waktu, sehingga mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal dan optimal. Meski bekerja dalam suasana pandemi seperti saat ini, kedisiplinan karyawan dalam bekerja harusnya tidak mempengaruhi peningkatan atau upaya agar pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal, akan tetapi nyatanya kedisiplinan sangat berpengaruh dengan kinerja, dimana kinerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan staf. Kantor Sekretariat DPRD Sumut sangat cocok dari segi fisik lingkungan kerja dengan peralatan yang lengkap dan tata ruang yang sangat nyaman. Namun, perlunya untuk meningkatkan keahlian kinerja ASN sesuai dengan bidang pekerjaan dan pendidikan yang digeluti, memperkuat kedisiplinan dan kemampuan yang sesuai, serta mempertahankan kewajiban dan fungsi instansi pemerintah. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan instansi, ASN dan masyarakat. Disiplin adalah fungsi operasional yang paling penting. Hal ini dikarenakan semakin baik kedisiplinan ASN maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi sebuah organisasi atau lembaga untuk melakukan yang terbaik.

Etika kerja merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan di sebuah perusahaan, karena hal ini merupakan tingkah laku atau sikap dari karyawan pada saat bekerja. Ada beberapa permasalahan yang sering didapat oleh ASN Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, hal ini mempengaruhi etika kerja yang menyangkut karyawan lainnya. Keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu, partisipasi seluruh karyawan akan mempercepat pencapaian perusahaan. Namun pada kenyataannya banyak lembaga atau instansi pemerintahan yang tidak berhasil dalam mencapai tujuannya. Untuk mengatasi masalah ini, lembaga dan organisasi harus melibatkan semua karyawan. Dengan membangun kerja tim yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, kepribadian merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasi, karena karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. Prestasi pada umumnya merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan suatu aktivitas. Tanpa adanya suatu prestasi kerja maka mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka perusahaan dapat bertahan dalam pertahanan bisnis, penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap ASN dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sekretariat DPRD Provsu merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD Provsu dan secara administratif dibona oleh Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD Provsu mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. mempunyai misi dan fungsi yang penting. Yakni, menjalankan misi birokrasi, membimbing, mendukung, dan memajukan anggota DPRD setempat.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Dimana para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada merupakan semangat bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang. ASN Sekretariat DPRD Provsu akan bekerja dengan penuh semangat ketika mereka merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Sumut sebagai organisasi pemerintahan harus mampu berfungsi secara efektif, efisien dan profesional serta menunjukkan

komitmen yang tinggi terhadap perkembangan organisasi selanjutnya. Kinerja masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Sumut mendukung dan berkontribusi aktif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

## KAJIAN LITERATUR

Deskripsi Pekerjaan merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Dessler (2015:24) mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan secara tidak langsung dapat mendukung rekan kerja. Menurut Veithzal (2015) menyebutkan dalam penyusunan deskripsi pekerjaan hendaknya melakukan pengelompokan pada setiap level jabatan yang sama dalam melakukan pengambilan data, hal ini akan berguna untuk mengetahui karakteristik pekerjaan yang dilakukan pada setiap levelnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mengetahui karakteristik yang terdapat pada masing-masing jabatan akan membantu dalam penentuan kompetensi yang harus dipenuhi pada jabatan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap karyawan. Hasibuan (2016:45) menyatakan bahwa Deskripsi pekerjaan merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. Deskripsi pekerjaan harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja. Deskripsi pekerjaan dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membeda kan jabatan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah di pahami oleh karyawan

Doni (2014:33) menyatakan bahwa Tujuan deskripsi pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pedoman (aturan) terperinci untuk pencarian dan penyaringan pekerja.
2. Memberikan gambaran garis besar mengenai kesempatan kerja, dan dengan demikian bermanfaat dalam penyuluhan dan nasehat jabatan. Termasuk nasehat untuk orang tua dan orang-orang cacat.
3. Memberikan dasar untuk program pelatihan.
4. Memberikan saran untuk penguraian jabatan, menunjukan jabatan yang sesuai bagi pekerja yang kurang cakap, dan menunjukan pula jabatan yang tepat bagi pekerja yang mempunyai kecakapan khusus hingga dapat dimanfaatkan dengan baik.
5. Memberikan saran untuk penyederhanaan pekerjaan, khususnya andaikata deskripsi jabatan itu parallel dengan kajian gerakan dan waktu.
6. Memberikan sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji, perbandingan-perbandingan *relative* mengenai bermacam-macam jabatan dapat disusun berdasarkan deskripsi jabatan tersebut.
7. Membantu memperbaiki semangat kerja dengan cara mempengaruhi pekerja itu mengenai pentingnya jabatan dan membantu menetapkan kompensasi yang adil.
8. Deskripsi jabatan penting dalam perencanaan perubahan dalam organisasi dan reorganisasi.
9. Membantu memperbaiki administrasi dan *supervise* dan hubungan-hubungan jabatan terhadap jabatan.
10. Bermanfaat dalam program keselamatan, menunjukan tindakan-tindakan yang berbahaya, dan menyarankan perubahan dalam pelaksanaan.
11. Para pimpinan organisasi dapat memanfaatkan deskripsi jabatan tersebut, karena deskripsi jabatan tersebut berguna sebagai dasar untuk mengadakan evaluasi jabatan, menetapkan standar hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan pegawai perorangan dan menganalisa pemanfaatan tenaga kerja lebih jauh, deskripsi jabatan itupun berguna sebagai alat rekayasa manajemen.

Amirullah (2015:42) menjelaskan bahwa manfaat deskripsi pekerjaan adalah untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan dan mengingatkan tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai. Bagi atasan, deskripsi dapat meminimalkan kesalahpahaman yang terjadi antara atasan dan bawahan mengenai persyaratan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan yang baik juga menetapkan hak manajemen untuk mengambil tindakan korektif jika tugas yang ditentukan dalam dokumen tidak dilakukan sama sekali atau dilakukan pada tingkat yang tidak memadai atau tidak sesuai. Farida (2014:32) menyebutkan jenis-jenis deskripsi pekerjaan berdasarkan beberapa indikator, yaitu :

1. Apa yang dilakukan
2. Karyawan paham dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
3. Tanggung jawab, karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kecakapan atau Pendidikan yang diperlukan, karyawan memahami setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan Pendidikan apa saja yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
5. Kondisi, seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
6. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut, karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2017:45) dapat menjelaskan mengenai hambatan yang mempengaruhi deskripsi pekerjaan, yaitu:

1. Jika ditulis dengan buruk atau menggunakan istilah yang tidak jelas dan tidak spesifik, mereka memberikan sedikit panduan kepada pemegang pekerjaan.
2. Terkadang tidak diperbaharui karena tugas pekerjaan atau spesifikasi berubah.
3. Melanggar undang-undang atau perjanjian serikat pekerja dan menyebabkan keluh kesah karyawan.
4. Karyawan dapat membatasi ruang lingkup aktivitas pemegang kerja, mengurangi organisasi fleksibilitas

Dessler (2015:35) menjelaskan beberapa indikator deskripsi pekerjaan meliputi identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standart kerja, kondisi kerja dan spesifikasi kerja, dimana uraian penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan, bagian identifikasi pekerjaan berisi beberapa informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan, hubungan pelapor, dan tanggal terakhir deskripsi pekerjaan direvisi.
2. Ringkasan pekerjaan, yakni pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.
3. Tugas dan tanggung jawab, dalam deskripsi pekerjaan harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.
4. Wewenang, merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai suatu tujuan tertentu. Bagian ini menentukan batas wewenang pemegang pekerjaan.
5. Standar kinerja, mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar kinerja mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
6. Kondisi kerja, ini termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja.
7. Spesifikasi pekerjaan, adalah uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Zainal, dkk (2017:43) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Afianto dan I.D Utami (2017:31) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturanperaturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Hasibuan (2016:40) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturanperaturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2016:47) menjelaskan beberapa indikator dari disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan Widyaningtyas (2016:23).

Fahmi (2016:37) mengemukakan bahwa disiplin kerja itu adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan perusahaan itu diabaikan, maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai taat kepada peraturan perusahaan menggambarkan kondisi disiplin kerja yang baik. Berdasarkan pendapat diatas bahwa dapat diberikan kesdalam impulsan bahwa disiplin merupakan kewajiban yang harus dimiliki oleh pegawai sebagai wujud peraturan yang harus ditaati dan kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar.

Bahri (2017:66) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja, meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan, dimana penjelasan dari indikator tersebut adalah sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu, 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) Tanggung jawab yang tinggi. Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau wata, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin. Massora (2016:44) menyatakan bahwa etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Linda dan Rahmawati (2019:54) menjelaskan bahwa etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Ritonga (2020:61) menyatakan bahwa etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Etika kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan sebuah nilai yang dipegang, baik individu maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No.5 Medan. Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat di dalam pencapaian satu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Sugiyono (2017:30) berpendapat bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini metode pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan etika kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel (Y) yaitu prestasi kerja ASN (variabel terikat), baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2013:32). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 46 orang.

**Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian**

Jabatan	Jumlah
Sekretaris DPRD	1 orang
Bagian Umum	3 orang
Kabag Persidangan dan Perundang-Undangan	3 orang
Kabag Program & Keuangan	3 orang
Kasubbag Tata Usaha & Kepegawaian	3 orang
Bagian Persidangan	3 orang
Kasubbag Perencanaan & Penganggaran	3 orang
Kasubbag Fasilitasi dan Penganggaran	3 orang
Bagian Rumah Tangga	3 orang
Bagian Perundang-Undangan	3 orang
Kasubbag Verifikasi	3 orang
Bagian Fasilitasi Pengawasan	3 orang
Bagian Perlengkapan	3 orang
Bagian Humas Protokol dan Publikasi	3 orang
Bagian Akutansi dan Pelaporan	3 orang
Bagian Kerjasama dan Aspirasi	3 orang
Jumlah	46 Orang

**Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, 2021** Theory

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2018:40) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Arikunto (2018:39) menjelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori tersebut, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 46 orang responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Tanggapan responden atas daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel deskripsi pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variable Descripts Pekerjaan**

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	6	13,0	18	39,1	6	13,0	16	34,8	-	-
Q2	9	19,6	14	30,4	11	23,9	12	26,1	-	-
Q3	13	28,3	13	28,3	8	17,4	12	26,1	-	-
Q4	9	19,6	14	30,4	9	19,6	14	30,4	-	-
Q5	7	15,2	17	37,0	16	34,8	6	13,0	-	-
Q6	11	23,9	14	30,4	10	21,7	11	23,9	-	-
Q7	5	10,9	20	43,5	11	23,9	10	21,7	-	-
Q8	9	19,6	15	32,6	8	17,4	14	30,4	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa: butir pernyataan 1 mayoritas responden menjawab setuju (4) sebanyak 18 orang (39,1%) dan menjawab tidak setuju sebesar 16 orang (34,8%). Butir pernyataan 2 mayoritas responden menjawab setuju (4) sebanyak 14 orang (30,4%) dan menjawab tidak setuju (2) sebanyak 12 orang (26,1%). Butir Pernyataan 3 mayoritas responden menjawab setuju (4) ada 13 orang (28,3%) dan menjawab sangat setuju (5) ada 13 orang (28,3%). Butir pernyataan 4 mayoritas responden menjawab setuju (4) 14 orang (30,4%) dan menjawab tidak setuju (2) sebanyak 14 orang (30,4%). Butir pernyataan 5 mayoritas responden menjawab setuju (4) ada 17 orang (37,0%) dan menjawab kurang setuju (3) sebanyak 16 orang (34,8%). Butir pernyataan 6 responden menjawab setuju (4) sebanyak 14 orang (30,4%) dan menjawab sangat setuju (5) dan tidak setuju (2) ada 11 orang (23,9%). Butir pernyataan 7 responden menjawab setuju (4) sebanyak 20 orang (43,5%) dan menjawab kurang setuju (3) ada 11 orang (23,9%). Butir pernyataan 8 responden menjawab setuju (4) sebanyak 5 orang (32,6%) dan menjawab kurang setuju (3) ada 14 orang (30,4%).

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel deskripsi pekerjaan, maka mayoritas responden menjawab pertanyaan responden setuju. Hal ini mengindikasikan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Tanggapan responden atas daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	6	13,0	11	23,9	8	17,4	21	45,7	-	-
Q2	16	34,8	10	21,7	14	30,4	6	13,0	-	-
Q3	8	17,4	10	21,7	13	28,3	15	32,6	-	-
Q4	14	30,4	10	21,7	7	15,2	15	32,6	-	-
Q5	9	19,6	10	21,7	17	37,0	10	21,7	-	-
Q6	8	17,4	11	23,9	9	19,6	18	39,1	-	-
Q7	5	10,9	17	37,0	14	30,4	10	21,7	-	-
Q8	10	21,7	20	43,5	5	10,9	11	23,9	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa: butir pernyataan 1 mayoritas responden menjawab tidak setuju (2) sebanyak 21 orang (45,7%) dan menjawab setuju (4) sebesar 11 orang (23,9%). Butir pernyataan 2 mayoritas responden menjawab sangat setuju (5) sebanyak 16 orang (34,8%) dan menjawab kurang setuju (3) sebesar 14 orang (30,4%). Butir pernyataan 3 mayoritas responden menjawab tidak setuju (2) sebanyak 15 orang (32,6%) dan menjawab kurang setuju (3) sebesar 13 orang (28,3%).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,194 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Menurut Afandi (2016:78) deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai atau karyawan dapat memacu karyawan atau pegawai untuk giat dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dimana jika deskripsi pekerjaan yang diberikan jelas tolak ukurnya, jelas prosedurnya dan sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki karyawan atau pegawai, maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu, sehingga karyawan atau pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya. Seiring dengan peningkatan kinerja, maka prestasi kerja akan meningkat dengan sendirinya, sehingga nantinya dengan kinerja yang baik, maka institusi atau perusahaan akan memberikan penghargaan karena kinerjanya baik, sehingga dapat dikatakan jika kinerja baik, maka prestasi kerja akan diraih dan dapat meningkat.

Hal ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu dari Leonardo dan Rikson Pandapotan Tampubolon (2020), dimana menurut penelitian ini deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji signifikansi parsial, dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,261 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,234 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Menurut Dessler (2015:88) tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki karyawan belum tentu akan serta-merta dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, dimana tingkat kedisiplinan saja tidak cukup dalam menilai seorang karyawan atau pegawai itu memiliki kinerja yang baik atau tidak, ada faktor lain yang bisa menjadi tolak ukur bahwa kinerja karyawan atau pegawai itu dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor itu antara lain adalah faktor dedikasi karyawan kepada institusi atau perusahaan, adanya motivasi kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta adanya kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Pebi Julianto (2019), dimana menurut penelitian ini disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji  $T$ ), dimana nilai  $t$  hitung sebesar 2,4470 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,021.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0,261 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,234 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Menurut Dessler (2015:88) tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki karyawan belum tentu akan serta-merta dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, dimana tingkat kedisiplinan saja tidak cukup dalam menilai seorang karyawan atau pegawai itu memiliki kinerja yang baik atau tidak, ada faktor lain yang bisa menjadi tolak ukur bahwa kinerja karyawan atau pegawai itu dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor itu antara lain adalah faktor dedikasi karyawan kepada institusi atau perusahaan, adanya motivasi kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta adanya kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Pebi Julianto (2019), dimana menurut penelitian ini disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji  $T$ ), dimana nilai  $t$  hitung sebesar 2,4470 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,01.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,194 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Secara parsial menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 0,261 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,234 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Secara parsial menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,835 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,682, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel etika kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel

prestasi kerja (Y). Secara simultan menunjukkan nilai F hitung 7,351 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,83 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016), *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Deepublish
- Afianto, I.D. Utami, H. N. (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 50, No.6)
- Amirullah, (2015), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anisyah, A. (2019). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo*.
- Ardana, K.I., Mujiati N., dan Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit PT Graha Ilmu.
- Arikunto S., (2018), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bahri, (2017), Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, (Vol. 18, No. 1)
- Dessler, Gary, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Dewantara, Firmansyah Anggarda dan Damayanti, Elok, (2021), Effect of Work Ethics and The Work Environment on Performance of Employees of PT. Berlian Indah Abadi Nusantara Surabaya, *Jurnal Ekonomi* (Vol. 21, No. 1)
- Donni, Junny Priansa, (2014), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta
- D. Parhusip. Carnilla M., (2014), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputra 1912), *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 9, No. 1)
- Fahmi, Irham, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: PT Alfabeta
- Farida, Umi, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Umpo Press
- Fatimah, C. N. Y. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Dan Pangan Dan Holtikultural Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Medan Area*, 19.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hairina. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Handoko, T. Hani, (2014), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hartatik, Puji Indah, (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang Siantar*.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Haurissa, Lina Juliana dan Praptiningsih, Maria, (2014), Analisis Penerapan Etika Bisnis Pada PT Maju Jaya di Pare-Jawa Timur, *Jurnal AGORA* (Vol. 2, No. 2)

- Indah, S., Waoma, W., Duha, T., & Bu'ulolo, D. P. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Indrawan, Muhammad Isa, (2019), Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan, *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* (Vol. 10, No. 2)
- Indrawan, R, (2016), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*, Bandung: CV Alfabeta
- Indriati, Inayat Hanum dan Nazhifi, Hashfi Amga, (2022), Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta, *Jurnal Cafeteria* (Vol. 3, No. 1)
- Irawan, Doni, dkk, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Program Studi di Manajemen Universitas Pamulang Tangerang Selatan*, (Vol. 1, No. 3).
- Jufrizen, (2017), Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis (E-Mabis)* (Vol. 18, No. 2)
- Julianto, Pebi, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci, *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, (Vol. 2, No. 1)
- Leonardo dan Tampubolon, Rikson Pandapotan, 2020, Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia), *Jurnal Ilmiah Simantek*, (Vol. 4, No. 1)
- Linda, Sabrina Putri Mei dan Rahmawati, Yunaita, (2019), Pengaruh Etika dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha Ponorogo. Skripsi. Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 19*
- Manik, Marke Bageate, (2017), Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Massora, Agustina, (2016), Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Jasamarga (Persero) Tbk. Cabang Jagorawi, *Jurnal Manajemen FE-UB* (Vol. 4, No. 2).
- Novia, I. P. (2012). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Medan*.
- Parhusip Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 9, Issue 1).
- Permana, Arya, (2020), Pengaruh Etika dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan PDAM Tirta Janeberang Kabupaten Gowa, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Ratnasari, Sri Langgeng, (2019), *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV Penerbit Qiara Media
- Rahmanda, Syahri, (2017), Pengaruh *Job Description*, Pengalaman Kerja, Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Penelitian*
- Ritonga, Yusantri, (2020), Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Marga (Persero), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sandria, Muhammad, dkk, (2020), Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Bakti Raharja Sukabumi, *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, No. 2)

- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna, (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sylviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *In Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Veithzal, Zainal Rivai, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Edisi ke-7, Depok: PT Rajagrafindo
- Wakhyuni, Erni dan Dalimunthe, Ade Anisyah, (2020), Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, *Jurnal Manajemen Tools* (Vol. 12, No. 2)
- Widyaningtyas, Rika, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta
- Wulandari, Putri, (2018). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat, *Universitas Medan Area*, 18.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset