

The Influence of Job Descriptions and Job Specifications on Employee Performance at PT. Hayati Pratama Mandiri

Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri

Ikhsan Fausta Alinia¹, Riri Mayliza²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP^{1,2}

ikhsanfaustaalinia@gmail.com¹, ririmayliza@akbpstie.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job descriptions and job specifications on employee performance at PT. Hayati Pratama Mandiri in Padang City. The type of research used is causative with quantitative methods. The sampling technique was carried out by census method, with a sample of 100 employees. This study uses multiple linear regression analysis with SPSS version 22. The results of the study show that job descriptions and job specifications have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Hayati Pratama Mandiri Padang City.

Keywords: Job Description, Job Specifications, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Salah satu bisnis yang dewasa ini terus mengalami perkembangan adalah bisnis otomotif. Kebutuhan manusia akan mobilitas dari satu tempat ke tempat yang lain semakin meningkat sehingga secara otomatis akan meningkatkan kebutuhan alat transportasi terutama alat transportasi yang memiliki efektivitas dan efisiensi. Hal ini merupakan peluang bagi para pelaku bisnis di bidang transportasi kendaraan bermotor roda dua atau sepeda motor yang memiliki efektivitas dan efisiensi. Para produsen sepeda motor mencoba menawarkan produk terbaik dan sesuai selera konsumen sehingga diharapkan akan menciptakan permintaan. Penerapan strategi pemasaran yang tepat diharapkan akan meningkatkan volume penjualan sehingga dapat memenangkan persaingan. Hal ini tentu tidak terlepas dari kinerja distributor untuk peningkatan volume keuntungan bagi produsen tersebut.

PT. Hayati Pratama Mandiri, merupakan salah satu distributor atau Main Dealer sepeda motor Honda di Sumatera Barat. PT. Hayati Pratama Mandiri setiap tahun mengadakan penilaian atas kerja karyawan, yang akan dijadikan sebagai dasar untuk memberikan hadiah kerja tahunan dan juga untuk memilih karyawan terbaik. Penilaian ini juga digunakan sebagai bahan untuk menaikkan jenjang karir karyawan. Adapun kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri dari segi penjualan di Kota Padang pada periode 2013-2016 adalah pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Volume Penjualan PT. Hayati Pratama Mandiri Di Kota Padang Periode 2013-2016

PT. Hayati di Kota Padang	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
Penjualan	14	12	6	14
Target Penjualan	30	32	35	40

Sumber: Laporan PT. Hayati Pratama Mandiri

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa penjualan sepeda motor yang dilakukan oleh karyawan PT. Hayati di Kota Padang masih berada di bawah target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan tersebut dalam penjualan masih tergolong rendah terutama pada tahun 2015 yang memiliki selisih penjualan minus 29 jika dibandingkan target. Selanjutnya diikuti pada tahun 2016 yang memiliki selisih penjualan minus 26 apabila dibandingkan target. Jadi kinerja karyawan tersebut perlu mendapat perhatian yang khusus dikarenakan penjualan yang kurang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tentu menjadi pekerjaan rumah bagi pihak PT. Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya terutama dalam hal penjualan.

Berdasarkan keterangan dari Manajer PT. Hayati Padang dapat diketahui bahwa yang menjadi permasalahan adalah penilaian kinerja yang ada belum bisa memuaskan semua pihak, sehingga muncul penilaian dari karyawan bahwa penilaian karyawan belum adil dan transparan. Fenomena ini muncul karena belum standarnya ukuran penilaian yang dilakukan untuk seluruh karyawan. Kalau ditarik ke akar permasalahan, maka yang menjadi permasalahan adalah kurang optimalnya analisa pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Perusahaan baru berfokus kepada operasional bisnis jangka pendek, dan belum berpikir membangun infrastruktur, termasuk didalamnya sumber daya manusia jangka panjang. Perusahaan lebih berfokus kepada pencapaian-pencapaian bisnis jangka pendek seperti pencapaian penjualan dan profit jangka pendek, sehingga semua kegiatan perusahaan lebih diutamakan untuk kegiatan yang mempunyai hasil langsung terhadap pendapatan dan profit. Kegiatan yang sifatnya membangun untuk jangka panjang yang tidak langsung berkorelasi dengan pendapatan dan profit, bahkan terlihat seperti kegiatan yang mengeluarkan uang untuk investasi jangka panjang, tidak menjadi fokus.

Kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan karyawan. Menurut (Pattisahusiwa, 2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh analisis pekerjaan (*job analysis*) yang terdiri dari uraian pekerjaan (*Job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*). Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja dari setiap pegawai dengan standar kinerja perusahaan. Para manajer menggunakan deskripsi pekerjaan untuk menentukan aktivitas pekerjaan itu dan standar kinerjanya. Pegawai yang kinerjanya bagus akan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan deskripsi pekerjaan terlaksana dengan benar dan sebaliknya kinerja yang buruk menandakan deskripsi pekerjaan belum terlaksana dengan seharusnya, (Mustikawati & Kurniawan, 2014). Hal itu juga didukung oleh (Pattisahusiwa et al., 2013) Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Job description ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Job description yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi overacting. Disinilah letak pentingnya peranan job description dalam setiap organisasi.

H1 : Uraian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Spesifikasi pekerjaan diperoleh dari uraian yang menitik beratkan pada syarat-syarat mengenai orang yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan sesungguhnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima memenuhi spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, (Ghazi & Edien, 2015). Hal ini juga diperkuat oleh (Tanumihardjo et al. 2016) bahwa untuk bisa menilai prestasi atau kinerja karyawan, dan membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak, maka perlu ditentukan secara spesifik persyaratan pekerjaan yang penting (critical) dan tidak penting (noncritical). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suthar et al., 2014) terbukti bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**2. Metode Penelitian****Data dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada PT Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang dan pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner penelitian. Sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi dokumentasi.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau *sampling* jenuh yang mana setiap elemen populasi mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Oleh karena itu yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang yang berjumlah 100 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel penelitian sering juga dikatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Didalam penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel yaitu variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah elemen analisis pekerjaan yang terdiri dari uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	Task Performance	a. Standar kerja tinggi	(Pradhan & Jena, 2016)
		b. Mampu menangani tugas tanpa pengawasan	
		c. Bersemangat dalam bekerja	
		d. Menangani tugas untuk mencapai tujuan organisasi	
		e. Menyelesaikan tugas tepat waktu	
		f. Memiliki kinerja yang bagus	
Adaptive Performance	Adaptive Performance	a. Nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	
		b. Saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi	
		c. Menangani dengan efektif tim kerja dalam menghadapi perubahan	
		d. Mengatasi dengan baik perubahan organisasi dari waktu ke waktu	
Contextual	Contextual	a. Memberikan bantuan ketika diminta atau	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
	Performance	dibutuhkan. b. Menangani tanggung jawab tambahan c. Menyampaikan simpati dan empati d. Aktif dalam diskusi kelompok dan rapat kerja e. Berbagi pengetahuan f. Berkomunikasi dalam pemecahan masalah	
Uraian pekerjaan	Wewenang	a. Wewenang dijelaskan dengan sangat jelas b. Tidak tumpang tindih dengan posisi lain c. Antara wewenang dengan posisi itu sesuai	(Sugiantoro, 2010)
	Tanggung jawab	a. kejelasan mengenai tanggung jawab b. Tanggung jawab mempunyai arah yang jelas c. Kesesuaian antara tanggung jawab dengan pemberian kompensasi	
	Kondisi pekerjaan	a. Mematuhi peraturan atau kebijaksanaan b. Koordinasi dalam bekerja	
	Fasilitas kerja	a. Fasilitas yang lengkap untuk mendukung pekerjaan b. Sesuai antara fasilitas dengan kebutuhan kerja	
	Standar hasil kerja	a. kejelasan target b. Sesuai antara target dengan bidang kerja	
Spesifikasi pekerjaan	Pendidikan dan pelatihan	a. Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan latar belakang pendidikan b. Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan pengalaman kerja c. Memberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaan	(Sugiantoro, 2010)
	Kompetensi	a. Sesuai dengan pengetahuan b. Sesuai dengan keahlian c. Sesuai dengan keterampilan d. Sesuai dengan minat e. Pengetahuan yang dipunyai menunjang pekerjaan f. Keahlian yang dipunyai menunjang pekerjaan g. Keterampilan yang dipunyai menunjang pekerjaan h. Minat yang dipunyai menunjang pekerjaan	

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Hayati Pratama Mandiri di Kota Padang.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 . Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Keterangan	Koefisien Regresi
1	Konstanta	13.860
2	Uraian Pekerjaan	0.192
3	Spesifikasi Pekerjaan	0.973

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS,2019

Hasil pengolahan data tersebut dapat disubsitusikan ke dalam persamaan regresi berikut ini:

Kinerja karyawan = 13.860 + 0.192 uraian pekerjaan + 0.973 spesifikasi pekerjaan

Dari persamaan regresi di atas, dapat dilihat bagaimana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu:

1. Apabila uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13.860 persen.
2. Koefisien regresi untuk uraian pekerjaan sebesar 0.192 maka dapat dikatakan bahwa uraian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk spesifikasi pekerjaan sebesar 0.973 maka dapat dikatakan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Keterangan	Signifikansi	Alpha	Keterangan
1	Uraian Pekerjaan	.003	0.05	Diterima
2	Spesifikasi Pekerjaan	.000	0.05	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah uraian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 3 di atas terlihat bahwa uraian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pada Tabel 4 di atas juga terlihat bahwa uraian pekerjaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 3 di atas terlihat bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pada Tabel 4 juga melihat bahwa spesifikasi pekerjaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Uraian Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa uraian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Artinya adalah apabila perusahaan membuat uraian pekerjaan dengan jelas seperti adanya fungsi kerja dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan serta adanya standar-standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka kerjakaan karyawan itu akan beres atau dengan kata lain kinerja dari karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian Pattisahusiwa (2013) Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja dari setiap pegawai dengan standar kinerja perusahaan. Para manajer menggunakan deskripsi jabatan untuk menentukan aktivitas pekerjaan itu dan standar kinerjanya. Pegawai yang kinerjanya bagus akan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan deskripsi jabatan terlaksana dengan benar dan sebaliknya kinerja yang buruk menandakan deskripsi jabatan belum terlaksana dengan seharusnya.

Hal itu juga didukung oleh Zubair and Khan (2014) Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini

mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi overacting. Disinilah letak pentingnya peranan uraian pekerjaan dalam setiap organisasi.

Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Artinya adalah apabila karyawan memiliki spesifikasi dalam bekerja maka tugas dan tanggung jawab akan selesai dengan cepat atau kinerja karyawan akan meningkat, karena spesifikasi pekerjaan membahas tentang keahlian teknis dari karyawan, latar belakang pendidikan yang sama dengan pekerjaan, memiliki kemampuan mental dan fisik dalam bekerja. Berikut ini spesifikasi pekerjaan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang yang dapat dilihat pada Tabel distribusi frekuensi spesifikasi pekerjaan di atas, dimana Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat memiliki keahlian teknis dalam bekerja, Latar belakang pendidikan terakhir karyawan yang diterima di PT Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat adalah lulusan SMA/SMK, Diploma, Sarjana, dan Magister, Karyawan yang bekerja di PT Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat memiliki kategori usia dari ≤ 25 tahun sampai dengan ≥ 40 tahun hal tersebut masih sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan serta usia yang lebih besar dari 40 tahun sudah memiliki masa pensiun, karyawan memiliki kemampuan mental dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan memiliki mental yang kuat pada saat menghadapi pelanggan yang komplain dan PT. Hayati Pratama Mandiri merupakan salah satu distributor atau Main Dealer sepeda motor Honda di Sumatera Barat sehingga hal ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan fisik dalam mendistribusikan sepeda motor Honda ke seluruh wilayah di Sumatera Barat.

Spesifikasi pekerjaan diperoleh dari uraian yang menitik beratkan pada syarat-syarat mengenai orang yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan sesungguhnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima memenuhi spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Musyoka et.al, 2016). Hal ini juga diperkuat oleh Zubair dan Khan (2014) bahwa untuk bisa menilai prestasi atau kinerja karyawan dan membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak maka perlu ditentukan secara spesifik persyaratan pekerjaan yang penting (critical) dan tidak penting (noncritical).

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uraian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
2. Spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

Saran

Diharapkan kedepan untuk penelitian selanjutnya di tambah kan lagi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perlu juga ditambah lagi sampel yang lebih luas dan objek penelitian yang lebih luas juga dari penelitian sebelumnya

Daftar Pustaka

- Akinbowale, M. a., Lourens, M. E., & Jinabhai, D. C. (2013). Role of performance appraisal pilicy and its effects on employee performance. *European Journal of Business and Social Sciences*, 2(7), 19–26.
- Akinbowale, M. A., Lourens, M. E., & Jinabhai, D. C. (2014). Employee Performance Measurement and Performance Appraisal Policy in an Organisation, 5(9), 342–347. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n9p342>
- Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Exploring Organizational Alignment-Employee Engagement Linkages and Impact on Individual Performance: A Conceptual Model. *Human Resource Development Review*, 14(1), 17–37. <https://doi.org/10.1177/1534484314549455>
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : implementasi Dalam Pendidikan Islam. *STAI Al-Azhar Pekanbaru*, 19(2), 1–19.
- Ghazi, A., & Edien, A. (2015). Effects of Job Analysis on Personnel Innovation, 4(10), 9–18.
- Raju, K., & Banerjee, S. (2017). (2017). “ A St udy on Job Description and its Effect on Employee Performance : Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune , VI(ii), 1–10.
- Inuwa, M., & Muhammad, A. (2016). Impact of Job Satisfaction on Performance of Non-Academic Staff of Bauchi State University Gadau : The Moderating Effect of Physical Working Environment. *International Journal of Economics and Business Management*, 2(8), 60–77.
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Khanna, M., & Sharma, R. K. (2014). Employees Performance Appraisal and its techniques : A Review, 2(2), 51–58.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik, 03.
- Norasmah Othman, Suria Mohd Salleh, Haliza Hussin, & Haryaty Ab. Wahid. (2014). Assessing Construct Validity and Reliability of Competitiveness Scale Using Rasch Model Approach. *The 2014 WEI International Academic Conference Proceedings*, 113–120.
- Pattisahusiwa, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification, 10(1), 57–65.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Employee Performance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Validation, (March 2018). <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prof.Dr. Suryana, M. S. (2012). metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, 243. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sanchez, J. I., & Levine, E. L. (2016). The Rise and Fall of Job Analysis and the Future of Work Analysis, (October). <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100401>
- Sharif, A. M., & Karim, M. (2017). Influence of Job Analysis Program on Employees: A Study on Selected Companies of Bangladesh, 8(5), 1221–1225.
- Sistim, R., Kinerja, M., Pt, P., & Endrasprihatin, R. (2016). Rancangan Sistim Manajemen Kinerja Pada PT X Oleh: Ir. Rachmi Endrasprihatin, M.M. Abstrak, 2(2), 330–344.
- Sugiantoro, B. (2010). Persepsi Karyawan tentang Penerapan Analisis Jabatan, 17, 61–69.

- Suthar, B. K., Chakravarthi, T. L., & Pradhan, S. (2014). ScienceDirect Impacts of Job Analysis on Organizational Performance : An Inquiry on Indian Public Sector Enterprises. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 166–181. [https:// doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00186-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00186-5)
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) *Shinta* Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor, 1(6), 1114–1122.