

Pengaruh Job Description dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Ni Putu Indah Pebriani⁽¹⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya⁽²⁾

Ida Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: indahpebriani6@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of job description and employee satisfaction on employee performance. This research was conducted at UD. Budi Jaya in Denpasar with a population of 32 employees. This research uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) job descriptions have a positive and significant effect on employee performance, 2) employee satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 3) job descriptions and employee satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. In improving employee performance, UD. Budi Jaya in Denpasar is expected to be able to provide regular training which is useful for improving employee skills so that employees can minimize errors at work, carry out position promotion programs based on considerations of experience, ability and related requirements and leaders are expected to be able to apply the style transformational or charismatic leadership.

Keywords: *employee performance, job description, employee satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job description* dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada UD. Budi Jaya di Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) *job description* dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala yang berguna meningkatkan keterampilan karyawan agar karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait serta pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik.

Kata kunci: *kinerja karyawan, job description, kepuasan karyawan*

Pendahuluan

Menurut Mustika (2019) sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi

ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sejalan dengan Jabani (2015) yang menyatakan bahwa sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik. Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan (Mutholib, 2019). Karyawan juga dituntut agar mampu memahami serta menjalani segala sistem yang dibuat oleh perusahaan untuk memudahkan perkerjaan mereka (Juliana et al., 2018). Pencapaian efektivitas kerja dapat terwujudkan melalui pelaksanaan uraian jabatan (*job description*) yang menguraikan tugas, jabatan, dan peran apa yang dilakukan (Muspawi, 2017). Uraian jabatan (*job description*) adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan hubungan-hubungan baik ke atas maupun ke bawah (Sandria et al., 2020). Apabila tugas dan kewajiban dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan efektivitas kerja, uraian jabatan sangat diperlukan terutama dengan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab (Juntak, 2013).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Lie, 2018). Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja (Aryagunawan dan Heryanda, 2021). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Indriyani, 2019).

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh UD. Budi Jaya di Denpasar. UD. Budi Jaya di Denpasar adalah sebuah perusahaan dagang yang bergerak di bidang bisnis penjualan daging ayam potong. Perkembangan perusahaan sangat pesat didukung dengan adanya fenomena

Ayam boiler di Denpasar menjadi salah satu kebutuhan yang sangat penting sebagai penunjang menu makan setiap hari. Tidak hanya dibutuhkan kebutuhan lauk baik dalam keluarga, tetapi juga dibutuhkan oleh berbagai jenis pengusaha mulai dari penjualan ayam potong (dipasar-pasar), pedagang, perusahaan ayam olahan, resto, hotel hingga warung-warung yang menjual makanan.

UD. Budi Jaya di Denpasar sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi demi meningkatkan aset dan produktivitas perusahaan. Namun, dalam peningkatan kinerja karyawan, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan. Rendahnya kinerja yang terjadi diduga tercemin dari tingkat absensi karyawan. Absensi merupakan masalah karena tingkat ketidakhadiran mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada perusahaan seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama.

Pelayanan yang maksimal bisa terwujud jika para karyawan mengetahui pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas sehingga dapat menunjang kinerja karyawan. Sebagai pengujian awal, peneliti melakukan penelitian terlebih dahulu dengan membuat pra survey untuk mengetahui gambaran *job description* pada UD. Budi Jaya di Denpasar. Pra survey dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 10 responden. Adapun hasilnya ada pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survey Job Description

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		orang	%	orang	%
1	Karyawan mampu melaksanakan kerja tepat waktu.	4	40	6	60
2	Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan saat ini	3	30	7	70
3	Kemampuan komunikasi karyawan dalam bekerja sangat baik	5	50	5	50
Rata-rata		40		60	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, peneliti memberikan tiga pernyataan terakit *job description* kepada 10 responden yang merupakan karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak memilih jawaban tidak setuju dengan rata-rata 60 persen. Artinya *job description* belum efektif. Hal tersebut juga didukung dengan wawancara dengan karyawan bahwa *job description* pada kurang relevannya ilmu pada pendidikan sebelumnya dengan *job description* membuat adaptasi karyawan menjadi sulit karena karyawan harus mulai belajar kembali mulai dari nol dengan bantuan senior. Selain dari bantuan senior, karyawan berinisiatif

dengan orientasi alat, cari informasi di internet serta membaca prosedur kerja untuk menambah kemampuan dalam *job description* karena menurut karyawan pihak manajemen jarang mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Pihak manajemen terus berupaya melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka mewujudkan yang berkualitas dan memiliki tata kelola manajemen yang baik guna memberikan kepuasan kerja karyawan yang berkesinambungan. Guna menggambarkan mengenai kepuasan kerja karyawan maka peneliti melakukan survey dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kepuasan kerja. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan.

Tabel 2. Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		orang	%	orang	%
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan UD. Budi Jaya di Denpasar	4	40	6	60
2	Karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	2	20	8	80
3	Akan sangat berat bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan/profesi saat ini dalam waktu dekat	3	30	7	70
4	Ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, karyawan siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya	3	30	7	70
5	Karyawan menggunakan kemampuan terbaik saya dalam bekerja	6	60	4	40
Rata-rata		36		64	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, peneliti memberikan empat pernyataan terakut kepuasan kerja kepada 10 responden yang merupakan karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak memilih jawaban tidak setuju dengan rata-rata 64 persen. Artinya kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara karyawan pada dimana dapat diketahui bahwa beban kerja pada dirasa cukup tinggi oleh para karyawan. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan jumlah kompensasi yang seimbang dari sehingga kepuasan kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan fenomena tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar.

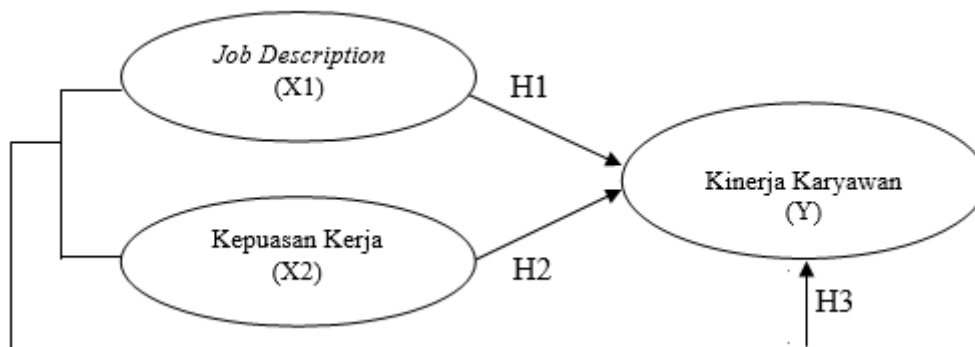
Kinerja yang baik mencerminkan deskripsi jabatan terlaksana dengan benar dan sebaliknya kinerja yang buruk menandakan deskripsi jabatan belum terlaksana dengan seharusnya. Kemampuan seseorang merupakan salah satu unsur dari kompetensi individu. Mengembangkan kompetensi dalam dunia kerja berarti meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan

sikap karyawan agar senantiasa sejalan dengan tuntutan kebutuhan kerja. Kebutuhan kerja merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sehingga deskripsi pekerjaan maupun spesifikasi pekerjaan perlu dibuat dengan sebaik-baiknya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tanumihardjo (2013), Gunawan dan Muadz (2017), Arismunandar dan Khair (2020), Umar et al., (2021), Sitindaon (2022) yang menyatakan bahwa *job description* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut: H₁ *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021), Cahyani *et al.*, (2020), Suryadinata *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah: H₂ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan dengan merancang analisis pekerjaan yang menjelaskan pembagian atau fokus tugas karyawannya, yang nantinya berguna bagi para pekerja untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja. Selain itu, perusahaan Pihak manajemen diharapkan dapat terus berupaya melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tata kelola manajemen yang baik guna memberikan kepuasan kerja karyawan yang berkesinambungan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Riedel *et al.*, (2019) yang menyatakan *job description* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah: H₃ *job description* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar.

Metode Penelitian



Sumber: Riedel *et al.*, (2019)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar 1., dapat dijelaskan kerangka berpikir digambarkan dalam bentuk oval karena variabel *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diukur oleh beberapa indikator. $H_{1,2}$ menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara parsial antara *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya H_3 menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara simultan antara *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan diuji kebenarannya. Lokasi penelitian ini adalah yang terletak di JL Jenderal Ahmad Yani, No. 195, Dauh Puri Kaja, Dauh Puri Kaja, Denpasar, Kota Denpasar, Bali 80231. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan sejumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Hasil uji pengaruh variabel *job description* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			Standardized Coefficients	
		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.040	3.926		3.067	0.005
	Job description	0.506	0.165	0.471	3.058	0.005
	Kepuasan kerja	0.251	0.122	0.318	2.060	0.048

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job description* terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar. Dibuktikan dari $t_{hitung} (3,058) > t_{tabel} (1,697)$ serta nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, dengan adanya *job description* mampu memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan arti lain, bila tidak ada jabatan maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan 32 responden yang merupakan karyawan melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk masing-masing pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap *job description* yang diberikan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanumihardjo (2013), Gunawan dan Muadz (2017), Arismunandar dan Khair (2020), Umar *et al.*, (2021), Sitindaon (2022) yang menyatakan bahwa *job description* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar. Dibuktikan dari $t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (1,697)$ serta nilai sig. $0,014 < \alpha 0,05$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar. Berdasarkan pernyataan 32 responden yang merupakan karyawan melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas karena rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis tanpa melihat status dan jabatan. Kemudian karyawan merasa senang karena selalu mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini. Selanjutnya karyawan merasa nyaman bekerja karena didukung dengan fasilitas memadai. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas kinerja karyawan dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021), Cahyani *et al.*, (2020), Suryadinata *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji pengaruh variabel *job description* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada dapat dilihat pada tabel 4. berikut :

Tabel 4. Hasil uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.798	2	103.399	12.536	.000 ^b
	Residual	239.202	29	8.248		
	Total	446.000	31			

Sumber: data diolah (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job description* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari $F_{hitung} (12,536) > F_{tabel} (3,33)$ dan serta sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan mengimplementasikan

indikator yang terkandung di dalam *job description* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 32 responden yang merupakan karyawan, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki *job description* dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menguatkan pendapat bahwa *job description* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Riedel *et al.*, (2019) *job description* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.801 ^a	0.641	0.618	1.509

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,641. Hal ini berarti *job description* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 64,1 persen terhadap kinerja karyawan pada UD. Budi Jaya di Denpasar, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti faktor kompensasi, stres kerja, kepemimpinan, etos kerja dan lain sebagainya.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) *job description* dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, UD. Budi Jaya di Denpasar diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala yang berguna meningkatkan keterampilan karyawan agar karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (*ability*), dan syarat-syarat yang terkait serta pempinnan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional.

Daftar Pustaka

- Arismunandar, M. F., dan Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 3(2), 83–88.
- Aryagunawan, P., dan Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., dan Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Fitri, I. K., dan Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel

- Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65.
- Gunawan, A., dan Muadz, M. N. (2017). Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Journal Industrial Servicess*, 2(2), 231–234.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Indriyani, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Brebes. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(5), 26–43.
- Jabani, Muzayyanah. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Juliana, J., Weny, W., Yuliana, Y., dan Hutabarat, F. Ak. M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 295–300.
- Juntak. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Paradigma*, 2(1), 113–126.
- Lie, Tjiong Fei, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Muspawi, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, 17(3), 196.
- Mustika, A. (2019). *The Effect of Situational Leadership on Employee Performance in PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 338–347.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Puspita, D., dan Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 26–41.
- Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P. K., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Sandria, M., Samsudin, A., dan Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Nusantara*, 3(2), 10–16.
- Sitindaon, H. S. (2022). Hubungan Analisis Jabatan Dengan Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kota Banjarbaru Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal INSTITUTE*, 8(4), 1–23.
- Suryadinata, M. D., Widnyani, A. A. D., dan Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Kuta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 622–637.
- Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(6), 1114–1122.
- Umar, N., Yusniar, C., dan Abdullah, A. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–297.