



Keterkaitan *Job Specification* Pada Kinerja Karyawan

Raissa Rahma Aura¹, Nadia Khalishah Fitri², Muhammad Fachri Yusuf³, Aditya Fathi Ahmad⁴

¹²³⁴Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 30, 2024
Revised June 08, 2024
Accepted June 12 2024
Available online 16 June 2024

Keywords:

Job specification, kinerja karyawan, analisis jabatan

Keywords:

Job specification, *employee performance*, *job analysis*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

work quality and employee efficiency. The research method used is the literature analysis method, where the researcher found that the appropriate work specification is to provide clear direction and teachings related to work. Therefore, these findings are discussed to help companies design job specifications that are in line with company goals in order to improve employee performance in order to help a company effectively achieve its goals.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara spesifikasi pekerjaan dengan kinerja karyawan di berbagai industri perusahaan. Spesifikasi pekerjaan mencakup kemampuan, wawasan, serta pengalaman yang diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja karyawan diukur berdasarkan beberapa indikator seperti kemampuan memproduksi atau produktivitas, kualitas kerja dan efisiensi seorang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis literatur, dimana peneliti menemukan bahwa spesifikasi kerja yang tepat adalah dengan memberikan arahan dan ajaran yang jelas terkait pekerjaan. Maka dari itu, temuan ini dibahas untuk membantu perusahaan merancang spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar dapat membantu efektifitas suatu perusahaan mencapai tujuan.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between job specifications and employee performance in various company industries. Job specifications include the abilities, insight and experience needed by a company to achieve certain goals. Employee performance is measured based on several indicators such as production ability or productivity,

PENDAHULUAN

Setiap keberhasilan tentulah perlu menggunakan sebuah pengukuran. Sama halnya seperti sebuah perusahaan dimana pengukur keberhasilan diukur berdasarkan kualitas setiap karyawan (SDM). Jika suatu perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik maka akan semakin mudah dan efisien suatu perusahaan dalam mencapai tujuan serta keuntungan yang selama ini menjadi incaran. Untuk mencapai suatu kualitas yang baik dari setiap karyawannya, maka perusahaan dituntut untuk memiliki suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bagus. Dimana melalui pengelolaan tersebut sebuah perusahaan akan mampu mengatur serta membuat sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi profesional sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Pattisahusiwa, 2013).

Kinerja karyawan yang dimiliki suatu perusahaan menentukan kemudahan proses yang akan dilewati perusahaan tersebut dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu sebuah karyawan akan dikatakan berhasil jika mampu memberikan kinerja yang baik secara personal maupun tim, dengan kata lain karyawan tersebut sudah melakukan suatu usaha secara optimal dalam membantu perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik serta kemampuan optimal setiap karyawan diperlukannya pengawasan juga pengelolaan sumber daya manusia. Hal tersebut sangatlah penting dilakukan oleh setiap perusahaan agar dapat dengan cepat mencapai tujuannya (Juliana & S. Komalasari, 2022).

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sebuah perusahaan haruslah melakukan analisis jabatan (*job analysis*). Hal ini dilakukan agar setiap individu yang bekerja dalam perusahaan memiliki kejelasan jenis, tanggung jawab, serta wewenang yang akan dilakukannya. Hasil dari analisis jabatan yang dilakukan perusahaan dapat berupa spesifikasi pekerjaan (*job specification*) atau sebuah uraian terkait syarat kualitas minimum setiap individu untuk dapat diterima menjadi bagian perusahaan. Dengan dilakukannya hal tersebut membuat perusahaan dapat dengan mudah membagi tugas setiap divisi yang ada di dalamnya berdasarkan keahlian dan kepentingan yang dimiliki setiap

*Corresponding author

Email: raissaaura15@gmail.com¹, fitrinadia920@gmail.com², yusuffchri29@gmail.com³, adityafath01@gmail.com⁴

anggotanya. Hal ini disebut dengan spesifikasi pekerjaan yang mana hal tersebut dilakukan guna memanfaatkan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan secara efektif dan efisien (Malihah et al., 2022).

Oleh karena itu spesifikasi pekerjaan selalu berkaitan dengan uraian pekerjaan seperti ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, serta keahlian lain yang dimiliki setiap kandidat yang ingin melamar menjadi karyawan disuatu perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat memberikan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tanggung jawab ataupun wewenang pekerjaan yang nantinya akan menjadi salah satu peranan penting dalam kontribusi pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan. Spesifikasi pekerjaan dapat menilai suatu kesesuaian pekerjaan dengan karyawan melalui penilaian terkait aspek kepribadian maupun kemampuan serta keahlian yang ada dalam diri setiap karyawan (Aryandi et al., 2021). Maka dari itu penelitian ini dilakukan guna menganalisis keterkaitan antara spesifikasi pekerjaan dengan kinerja yang dimiliki setiap karyawan perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Job Specification

Stone (dalam Chrisdayanti et al., 2021) *job specification* adalah persyaratan formal untuk menguraikan tugas karyawan sebelumnya, tujuan jabatannya, persyaratannya, dan keadannya. Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk membantu individu yang mencari pekerjaan memahami prasyarat perekrutan. Tidak ada ketentuan dalam menulis *job specification*, akan tetapi dilihat bagaimana *job specification* tersebut digunakan dan disesuaikan dengan sistem manajemen perusahaan itu sendiri. Pendapat lain, *job specification* adalah persyaratan kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan baru. Untuk mencapai produktivitas dan kinerja, karyawan harus mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendidikan dan pengalaman khusus yang dimiliki oleh individu dapat membantu mereka melakukan suatu pekerjaan, hal itu termasuk dalam suatu spesifikasi pekerjaan (Dewi Andriani & Nur Raficha Dwi Setyohadi, 2022).

Job specification adalah sebuah deklarasi yang menguraikan kualitas yang harus dimiliki individu untuk menduduki posisi tertentu. (Bakar, 2020). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job specification* adalah sebuah persyaratan pekerjaan mengenai karakteristik yang perlu dimiliki pada karyawan baru. *Job specification* sendiri merupakan salah satu poin utama yang dapat menjadi hasil analisis pekerjaan sehingga menghasilkan suatu keputusan yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bakar, 2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan tanggung jawab seorang individu dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kualitas atau kuantitas yang ada di dalam suatu organisasi. Rue dan byars (dalam Pattisahusiwa, 2013) mengartikan kinerja sebagai suatu pencapaian hasil atau degree of accomplishment. Maka demikian, dapat dikatakan bahwa pencapaian kualitas dan kuantitas kinerja pegawai merupakan sebuah kewajiban. Selain kualitas dan kuantitas, ada kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, kehadiran karyawan, dan ketepatan waktu dalam bekerja. (Dewi Andriani & Nur Raficha Dwi Setyohadi, 2022).

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode *literature review*, di mana pada sebuah data dikaji dengan menelaah, mengumpulkan berbagai sumber seperti artikel dan jurnal sehingga menjadi suatu temuan yang dapat dijadikan kajian penelitian untuk menyusun pembahasan dari isi masalah yang akan diteliti (Andriani, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kajian terdahulu

No	Judul	Temuan
1	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan Ksp Rejo Agung Sukses Semarang)	Spesifikasi Pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Spesifikasi Pekerjaan berkorelasi moderat dengan kinerja karyawan.
2.	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Proses	Deskripsi pekerjaan secara positif mempengaruhi pengembangan karir sebesar 51,5%. Spesifikasi pekerjaan berdampak pada pengembangan karir sebesar 76,2%. Rotasi pekerjaan mempengaruhi

		pengembangan karir sebesar 50,4%. Kinerja pekerjaan berkontribusi pada pengembangan karir sebesar 50,4%.
3.	Pengaruh <i>Job Description, Job Specification</i> Dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry	Memahami otoritas dan tanggung jawab meningkatkan kinerja proses. Spesifikasi pekerjaan tidak meningkatkan kinerja proses secara efektif.
4.	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis)	Deskripsi pekerjaan sebagian berdampak pada kinerja karyawan di departemen produksi. Spesifikasi pekerjaan sebagian mempengaruhi kinerja karyawan di departemen produksi. Hubungan manusia sebagian mempengaruhi kinerja karyawan dalam produksi.
5.	Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar	Analisis pekerjaan meningkatkan produktivitas melalui deskripsi pekerjaan dan spesifikasi yang diperbarui. Dampak teknologi pada peran pekerjaan memerlukan analisis pekerjaan secara berkala. Analisis pekerjaan dilakukan untuk 10 posisi menggunakan metode deskriptif.
6.	<i>Job Specification</i> Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam	Sumber daya manusia penting untuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Spesialisasi pekerjaan penting untuk perencanaan SDM, peramalan, rekrutmen, dan seleksi.
7.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)	Semua hipotesis yang diusulkan diterima dalam penelitian ini. Analisis pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kupang	Spesifikasi pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dan penempatan kerja. Kompetensi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil atau penempatan kerja. Penempatan kerja memediasi dampak spesifikasi pekerjaan pada pegawai negeri sipil. Deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
9.	Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja, pengembangan dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa aspek seperti motivasi, pengetahuan terkait pekerjaan, serta loyalitas pekerja terhadap perusahaan meningkat dengan adanya 3 metode tersebut.
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kepuasan kerja lebih mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan.
11.	Pengaruh Spesifikasi Tugas, Pola Koordinasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Kartasura	Peranan ketiga variabel (spesifikasi pekerjaan, pola koordinasi, motivasi) dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,2 %. Yang mana spesifikasi pekerjaan berpengaruh secara signifikan positif, pola koordinasi berpengaruh secara signifikan, serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor tersebut.
12.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil yang ditemukan peneliti ialah latar belakang yang dimiliki setiap individu memiliki pengaruh

	di Kantor Desa Nagori Naga Dolok	sebesar 64,2% terhadap kinerja yang dimilikinya.
13.	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	QWL, kepuasan kerja dan disiplin kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 55,30% terhadap kinerja karyawan.
14.	Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan XYZ(<i>The Influence of Job Specification on Employee Performance: A Study of XYZ Company</i>)	Spesifikasi pekerjaan yang dimiliki perusahaan XYZ seperti deskripsi pekerjaan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
15.	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 44,8% terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji t, dimana nilai tingkat pendidikan mendapat hasil sebesar 2.891 dan pengalaman kerja mendapatkan hasil sebesar 4.315.
16.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Pelatihan serta pola kepemimpinan yang dimiliki hotel Satriya Cottages Kuta Bali memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan baik pelatihan maupun kepemimpinan yang dimiliki tempat tersebut memiliki pengaruh sebesar 97,4%.
17.	Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur	Dalam penelitian tersebut dapat terlihat bahwa kompensasi, reward dan disiplin kerja memiliki pengaruhnya masing - masing terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian tersebut juga didapatkan faktor yang paling besar memiliki pengaruh antara 3 hal tersebut adalah disiplin kerja. Dimana dalam perhitungannya peneliti mendapatkan nilai beta sebesar 2.258 untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.
18.	Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Produktivitas kerja yang dimiliki karyawan BPIAV kota Surabaya benar benar dipengaruhi oleh spesifikasi, deskripsi, standar kerja dan lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain keempat faktor tersebut sama sama memiliki pengaruh penting dalam produktivitas kerja setiap karyawan.
19.	Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor	Spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh yang dapat terlihat secara langsung terhadap kinerja setiap pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor.
20.	Spesifikasi Job Description <i>Meeting Planner</i> dalam Kegiatan MICE pada PT Hariyono Tour and Travel Cabang Malang.	Spesifikasi dan kualifikasi yang wajib dimiliki seorang <i>meeting planner</i> adalah kemampuan dalam mengatur dan minimal seorang individu yang sudah bersertifikasi profesi. Hal ini dilakukan agar dalam setiap pekerjaannya, individu tersebut dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga mendapat kepuasan dari setiap pelanggannya.
21.	Pengaruh Analisis Jabatan Untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan Dalam Suatu Organisasi : Sebuah Studi Literatur	Pencarian data menggunakan mesin pencari (<i>search engine</i>) menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peranan penting karena keberadaannya sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan dan organisasi untuk menata dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap karyawannya.
22.	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi	Spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh yang

	Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang)	sangat dominan bagi kemajuan perusahaan. Dengan kata lain dengan adanya karyawan yang baik (berdasarkan spesifikasi), maka sebuah perusahaan akan dapat terus berkembang dan memiliki keuntungan yang baik guna mencapai suatu tujuan. Begitu pula sebaliknya.
23.	Analisis Jabatan Studi Efektivitas kerja pada SDM Karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung berdasarkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan	Suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangatlah bergantung pada kualitas yang dimiliki setiap karyawan dalam setiap bidangnya. Dengan kata lain suatu perkembangan yang dimiliki setiap karyawan benar benar memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan.
24.	Analisis Pengaruh <i>Job Spesification</i> Dan <i>Job Description</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Placement</i> SDM Milenial Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt TFG Travelling Asia Surabaya	Deskripsi pekerjaan serta penempatan kerja yang didapatkan setiap karyawan mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan memberikan dampak positif dalam kepuasan kerja karyawan.
25.	Peningkatan Wawasan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Bagi Studentpreneur Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik.	Analisis jabatan memiliki peranan sebagai sarana perusahaan untuk mengenali setiap potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan dibutuhkan perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan dalam spesifikasi pekerjaan dalam perencanaan sumber daya manusia.
26.	Peran Komitmen Normatif Dan <i>Person-Job Fit</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan yang baik bagi sebuah perusahaan dipengaruhi oleh komitmen normatif yang berlaku di perusahaan serta kesesuaian karakteristik individu <i>sales person (person-job fit)</i> yang dirasakan setiap karyawan.
27.	Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin	Dengan adanya deskripsi tugas membuat karyawan memiliki kinerja yang baik karena telah memiliki kejelasan terkait pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
28.	Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur)	Suatu tujuan dapat dicapai sesuai dengan keinginan jika setiap penugasan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan kedudukannya sehingga karyawan tersebut merasa memiliki kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.
29.	Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Glori Global Sukses.	Dilihat berdasarkan perancangan penilaian kinerja karyawan di PT Glori Global Sukses, hasil positif terlihat pada tim accounting, marketing, shipment, procurement, dan purchasing. Menurut evaluasi yang dilakukan bersama manajer accounting sebagai perwakilan perusahaan, dampak yang terjadi positif terlihat pada mitra usaha, dimana karyawan mitra usaha mampu meningkatkan performa kerja.
30.	Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas	Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang dimiliki PT.BAS belum sampai pada target yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Dengan kata lain pemahaman kerja serta kesesuaian pekerjaan yang dirasakan karyawan PT.BAS masih disebut cukup baik. Sehingga kepuasan kerja yang dimiliki

	setiap karyawan PT.BAS berada pada tingkatan kurang baik.
--	---

Berdasarkan hasil pencarian artikel dan jurnal didapatkan 30 temuan yang ditemukan mengenai keterkaitan job specification dengan kinerja karyawan. Maka secara keseluruhan berdasarkan literatur yang ada, job spesifikasi memiliki keterkaitan secara signifikan dengan kinerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan spesifikasi pekerjaan yang tepat pada kebutuhan perusahaan agar kinerja karyawan sangat bagus untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Maka dari itu, penempatan karyawan dan tugas yang diberikan harus sesuai dengan kesesuaian karyawan itu sendiri agar tidak ada kesulitan dalam proses bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan secara maksimal serta dapat menghasilkan produktivitas dalam bekerja agar mencapai tujuan yang baik.

SIMPULAN

Keterkaitan yang dimiliki *job specification* dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terlihat signifikan. Hal ini dikarenakan *job specification* memiliki peranan mulai dari membantu perusahaan dalam proses rekrutmen seperti proses seleksi sampai dengan pelatihan para karyawan baru serta memberikan petunjuk yang jelas terkait hal hal apa saja yang diperlukan sebuah perusahaan dalam pengelolaan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan serta tujuan yang dimiliki perusahaan. Dengan kata lain *job specification* memberikan penjelasan terkait karakteristik serta tanggung jawab dan wewenang seperti apa yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mendapat ataupun menjalankan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar seorang karyawan mendapat ketepatan dalam target pekerjaannya sehingga karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *job specification* memiliki kaitan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad Sutisna Purnama Putra, & Widy Setiawan. (2024). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur). *IKRA-ITH Teknologi Jurnal Sains Dan Teknologi*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.37817/ikraith-teknologi.v8i1.3237>
- Akbar, M. I., Fajri, N., & Ririh, K. R. (2023). Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas. *Barometer*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.35261/barometer.v8i1.7013>
- Andriani, W. (2022). Penggunaan Metode Sistematis Literatur Review dalam Penelitian Ilmu Sosiologi. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.18592/ptk.v7i2.5632>
- Aryandi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor. *Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id*, 4(1), 84–91.
- Bakar, M. R. (2020). *Analisis Jabatan & Beban Kerja: Konsep Metode, Format & Aplikasi Bagi Perusahaan dan Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Basyit, A., & Sutikno. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan Ksp Rejo Agung Sukses Semarang). *Journal of Management*.
- Chrisdayanti, S. I., Minarsih, M. M., & Seputro, A. (2021). PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, SPESIFIKASI PEKERJAAN, ROTASI PEKERJAAN DAN PENCAPAIAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang). *Journal of Management*, 7(2), 345–350. https://doi.org/10.1253/jjcs.12.2_345
- Dewi Andriani, & Nur Raficha Dwi Setyohadi. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 195–205. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.311>
- Hidayat, P. N. S., Siddiq, D. M., Sulistiyowati, L. H., & Ruswandi, Y. M. (2023). Peran Komitmen Normatif Dan Person-Job Fit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 2086–1974.
- Hidayati, R. A. (2022). Peningkatan Wawasan Perencanaan Sdm Dalam Bisnis Bagi Studentpreneur Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Pengabdian Manajemen*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.30587/jpmanajemen.v1i2.3164>
- Juliana, R., & S. Komalasari. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal*

- Manajemen*, 11(3), 384–390.
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., Hayati, S. N., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5–11. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Nugraha, R., Pawenang, S., & Sarsono. (2020). PENGARUH SPESIFIKASI TUGAS, POLA KOORDINASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAAI DI LINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN KARTASURA (*Studi Kasus: Kantor Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo*) *Rakaditya*. 04(02), 371–377.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57–65.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 23–44.
- Ramadhani, I., Tetteng, B., Saputri, S. D., Rahmah, T., Mangarengi, Y. A., & Cahyani, I. (2022). Kegiatan Analisis Jabatan Di Pt. Boswa Berlin Motor Makassar. *DEVOTE: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 1(2), 163–166. <https://doi.org/10.55681/devote.v1i2.403>
- Rizky, Y. I., Chandra Jaya, R., Abdul, D., Mubarak, A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- RUDI HARTONO, & EKO JUNI WAHYUDI. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Akademika*, 20(2), 152–161. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.21>
- Selan, Y. R. A., Niha, S. S., Kaluge, H. A., Langoday, O. T., & Man, S. (2023). Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kupang. 08(01), 1–16.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Soviana, R., & Oktawirani, P. (2017). Spesifikasi Job Description Meeting Planner dalam Kegiatan MICE pada PT Hariyono Tour and Travel Cabang Malang. *Journal of Tourism and Creativity*, 1(1), 11.
- Sutya, I. W., Kumara, E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behaviour Pada Hotel Cottages Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 139–148.
- Syah, M. V. A., & Sukma, R. S. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Untuk Menentukan Spesifikasi Jabatan Dalam Suatu Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *Prosiding Seminar Nasional LP3M UNESA*, 131–135.
- Syah, T. A., & Nurhayaty, A. (2023). Analisis Jabatan Studi Efektivitas kerja pada SDM Karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung berdasarkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11267–11275.
- Tan, C. (2024). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Glori Global Sukses*.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (n.d.). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114–1122.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Izharuddin Pagala. (2023). Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), 28–32. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i2.19>
- Wahed, A., Djailani, Q. A., & Afi, R. (2016). Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Winanto, N. S. (2020). Analisis Pengaruh Job Specification Dan Job Description Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Placement SDM Milenial Pada Masa Pandemi Covid- 19 Di Pt TFG Travelling Asia Surabaya. *Soetomo Business Review*, 4(1), 1–8.