

Analisis Pengaruh Deskripsi, Spesifikas dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Meswantri¹✉, Yulasmir², Yuliarman³
^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

meswantri@upiypk.ac.id

Abstract

Work performance is a performance result given to employees using several indicators. The importance of evaluating work performance can motivate optimizing an organization. This study aims to analyze the determination of work performance (Y) with indicators such as job description (X1), job specifications (X2), and work placement (X3). The analytical method used in the analysis uses the Multiple Regression method. The research dataset refers to employee data of 56 people in CV. Copyright. The dataset was obtained by adopting population and sample data collection methods. Based on the results of the analysis carried out using the regression method, it was found that the regression equation in the analysis of work performance obtained $Y = 13.184 + 0.275 X_1 + 0.222 X_2 + 0.216 X_3$. This equation is the output of the results of the analysis used by CV. Cipta Karya in determining outstanding employees. Overall, the results of the study reported that Job Description (X1) had an effect on Job Specifications (X2) at 27.5%, and Job Description (X1) had an effect on Job Placement (X3) at 22.2%. Thus it can be stated that there is a very strong relationship with a determination index value of 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other variables. variables not examined in this study

Keywords: *Work Performance, Employees, Multiple Regression, Determination, Organization*

Abstrak

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kinerja yang diberikan kepada karyawan dengan menggunakan beberapa indikator. Pentingnya penilaian terhadap prestasi kerja mampu memberikan motivasi dalam optimasi sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam penentuan dengan Prestasi Kerja (Y) dengan indikator seperti Deskripsi Jabatan (X1) Spesifikasi Pekerjaan (X2) dan Penempatan Kerja (X3). Metode analisis yang digunakan dalam analisis tersebut menggunakan metode Regresi Berganda. Adapun dataset penelitian mengacu pada data karyawan sebanyak 56 orang yang ada di CV. Cipta Karya. Dataset didapatkan dengan mengadopsi metode pengumpulan data populasi dan sampel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan metode regresi didapatkan bahwa persamaan regresi dalam analisis prestasi kerja diperoleh $Y = 13,184 + 0,275 X_1 + 0,222 X_2 + 0,216 X_3$. Persamaan tersebut merupakan keluaran hasil analisis yang digunakan oleh CV. Cipta Karya dalam penentuan karyawan berprestasi. Secara keseluruhan hasil penelitian melaporkan bahwa Deskripsi Jabatan (X1) berpengaruh pada Spesifikasi Jabatan (X2) sebesar 27,5%, Deskripsi Jabatan (X1) berpengaruh pada Penempatan Kerja (X3) sebesar 22,2%. Dengan demikian bahwa dapat dinyatakan ada hubungan tersebut sangat kuat dengan nilai indeks determinasi sebesar 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain. variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci: Prestasi Kerja, Karyawan, Regresi Berganda, Determinasi, Organisasi

© 2022 EKOBISTEK

1. Pendahuluan

Dunia kerja merupakan sebuah kegiatan yang memiliki agenda dengan bentuk interaksi secara individu maupun berkelompok pada sebuah organisasi atau perusahaan [1]. Sebuah organisasi sangat dibutuhkannya proses manajemen dalam upaya peningkatan produktifitas kerja [2]. Peningkatan produktifitas salah satunya dapat memanfaatkan proses pemberian prestasi kepada karyawan [3]. Penentuan prestasi kerja pada umumnya terjadi dengan melakukan penilaian terhadap karyawan yang ada di sebuah perusahaan [4]

Analisis prestasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan aspek seperti pekerjaan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan

(*job specification*) [5]. Pada dasarnya dua aspek tersebut merupakan aspek tinjauan terhadap kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap organisasi [6].

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat ditinjau berdasarkan Pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja menyajikan hasil yang cukup signifikan [7]. Penelitian yang sama juga menegaskan bahwa analisis prestasi kerja dapat ditinjau dari variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja sebesar 57,7% [8]. Penelitian yang sama juga melakukan analisis prestasi kerja dengan menunjukan bahwa pengaruh motivasi dan

kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT [9]. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja PT [10].

Penelitian dalam proses analisis untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi. Desain penelitian yang digunakan menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan interview, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja [11]. Penelitian yang tidak jauh berbeda juga menjelaskan bahwa faktor motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 karyawan bank BTN Makassar. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,873 atau 87,3% [12]. Dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan cara pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan [13].

Berdasarkan penjelasan serta fenomena sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis prestasi kerja karyawan. Analisis dilakukan ditujukan untuk memastikan indikator proses penentuan prestasi kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini nantinya dapat berkontribusi untuk menyajikan pengetahuan serta informasi dalam penentuan prestasi kerja berdasarkan hasil analisis yang disajikan.

2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Dimana seperti diketahui bahwa metode survei banyak dijumpai dalam riset-riset SDM. Melalui pengumpulan data yang didapatkan dengan menanyai karyawan berdasarkan daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur. Survei kuesioner yang terstruktur berarti semua pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden merupakan pertanyaan standar [14]. Standar disini berarti disini berarti antara satu responden dengan responden lain diberi pertanyaan yang sama dan tertulis secara rinci dalam kuesioner, dengan kata lain responden hanya menjawab pertanyaan yang tercantum pada kuesioner [15]. Penelitian diskriptif lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai variabel [16]. Penelitian diskriptif mengadakan deskripsi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial. Dalam penelitian survei, hasil akhirnya akan menjelaskan karakteristik variabel dengan variabel lainnya (secara parsial dan simultan) [17].

2.1 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dengan tiga variabel bebas (deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja). Proses analisis yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel-variabel yang dianalisis maka perlu dijelaskan definisi operasional pada masing-masing variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Deskripsi Pekerjaan (X1)

Deskripsi pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi dengan indikator: (1) kondisi pekerjaan, (2) jabatan, (3) tanggung jawab, (4) hubungan kerja [18], [19]...

2. Spesifikasi Pekerjaan (X2)

Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan, dengan indikator: (1) pengetahuan, (2) keterampilan atau keahlian, (3) kemampuan mental dan fisik, (4) sifat kepribadian [20],[21].

3. Penempatan Kerja (X3)

Penempatan kerja merupakan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, dengan indikator: (1) pendidikan, (2) pengetahuan kerja, (3) keterampilan kerja, (4) pengalaman kerja [22].

4. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab [23],[24].

2.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cipta Karya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis dalam membuktikan kebenaran dugaan atas apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan bantuan kuesioner penelitian. Dalam menyusun kuesioner dibuat daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Kuesioner yang telah melalui pengujian tersebut disebarkan kepada 56 responden pegawai atau karyawan yang ada dilingkungan CV. Cipta Karya. Kuesioner yang telah disebarkan seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali. Berdasarkan proses tabulasi data hasil kuesioner maka dapat diklasifikasikan karakteristik umum dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan responden, karyawan CV. Cipta Karya. responden dikelompokkan menjadi beberapa kategori untuk melihat tingkatan pendidikan yang ada. Adapun bentuk karakteristik tingkat pendidikan dapat disajikan pada Tabel 1.

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	9	11.84
2.	D3	6	7.89
3.	S1	36	73.68
4.	S2	4	5.26
5.	Lainnya	1	1.32
Jumlah		56	100

Tabel 1 merupakan hasil kerja kusioner untuk mengetahui respon berdasarkan indikator tingkat pendidikan. Total responden yang terdiri dari 56 orang terbagi di beberapa tingkat pendidikan dengan tingkat persentase yang berbeda. Dengan demikian tingkat pendidikan dalam hal ini dapat dijadikan salah satu indikator dalam analisis prestasi kerja.

2. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 56 orang responden pegawai atau karyawan CV. Cipta Karya dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori. Dimana dalam penelitian ini pengelompokan responden dikelompokkan berdasarkan lama bekerja pegawai atau karyawan. Adapun bentuk karakteristik lama beker dapat disajikan pada Tabel 2.

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	22	28.95
2.	5-10 tahun	6	15.79
3.	11-15 tahun	56	47.37
4.	16-20 tahun	4	6.58
5.	> 20 tahun	1	1.32
Jumlah		76	100

Tabel 2 merupakan hasil kerja kusioner untuk mengetahui respon berdasarkan indikator lama bekerja. Total responden yang terdiri dari 56 orang terbagi di beberapa lama masa kerja dengan tingkat persentase yang berbeda. Dengan demikian variabel lama bekerja dapat dijadikan salah satu indikator dalam analisis prestasi kerja.

3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas di dapatkan bahwa nilai Alpha pada masing-masing deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja dan prestasi kerja sebesar 0.779, 0.818, 0.824, 0.828 yang menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel. Adapun hasil pengujian tersebut dapat disajikan pada Tabel 3.

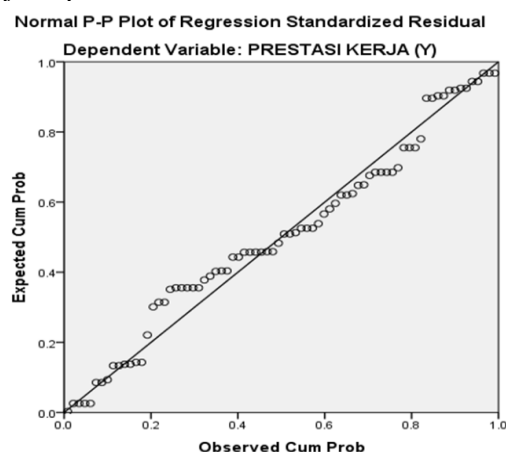
Variabel	Item	Koefisien Cronbach Alpha	Ket
Deskripsi pekerjaan	10	.779	Reliabel
Spesifikasi pekerjaan	10	.818	Reliabel
Penempatan Kerja	10	.824	Reliabel
Prestasi Kerja	10	.828	Reliabel

Tabel 3 merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing indikator dalam analisis prestasi kerja. Hasil analisis menunjukkan keterangan reliabel dengan tingkat koefisien lebih besar dari 0.5. dengan hasil analisis tersebut maka indikator yang digunakan sudah dapat digunakan dalam penentuan prestasi kerja.

3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data

berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 merupakan hasil analisis uji normalitas. Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa uji normalitas terpenuhi.

3.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau yang pasti antara beberapa variabel dependen. Uji multikolonieritas digunakan untuk

mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritasnya maka dapat dilihat dari nilai VIF (Varian Inflation Factor). Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolonieritas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 10%. Adapun hasil pengujian tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Deskripsi Pekerjaan	.451	2.219
Spesifikasi Pekerjaan	.545	1.835
Penempatan Kerja	.502	1.992

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai tolerance untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (variance inflation factor) kurang dari 10.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator analisis terhadap prestasi kerja maka analisis regresi dilakukan untuk menyajikan tingkat pengaruh analisis. Analisis regresi linear berganda akan dilihat berdasarkan Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2), Penempatan Kerja (X3). Adapun hasil pengujian dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.184	2.561		5.147	.000
1 Deskripsi Pekerjaan	.275	.090	.336	3.058	.003
1 Spesifikasi Pekerjaan	.222	.077	.2882	.883	.005
1 Penempatan Kerja	.216	.083	.270	2.596	.011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari tabel diatas maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan yakni

a. Konstanta (a)

Konstanta =13.184 artinya jika semua variabel bebas (deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 13.184.

b. Deskripsi Pekerjaan (X1)

Nilai koefisien untuk variabel (deskripsi pekerjaan) X1 sebesar 0.275 artinya bahwa setiap kenaikan deskripsi pekerjaan satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0.275 satuan dengan asumsi

bahwa variabel bebas yang lain (spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya.

c. Spesifikasi Pekerjaan (X2)

Nilai koefisien untuk variabel X2 sebesar 0.222 artinya bahwa setiap kenaikan spesifikasi pekerjaan satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0.222 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya.

d. Penempatan kerja (X3)

Nilai koefisien untuk variabel X3 sebesar 0.216 artinya bahwa setiap kenaikan penempatan kerja

satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0.216 satuan dengan asumsi bahawa variabel bebas yang lain (deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan. Spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan. Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan. Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Ahmad, Abd Rahman et al. 2019. "The Job Specification and Job Description for Indonesian Workers in Malaysian Construction Industry." *International Journal of Engineering and Advanced Technology* 8(5C): 242-44.
- [2] Aisyah, Nurul, and Angelia Giovanni. 2018. "Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(2): 8-18.
- [3] Akbar, Fakhri, Hadi Sunaryo, and Khalikussabir. 2020. "Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya." : 151-66.
- [4] Alwi, Muhammad, and Edi Sugiono. 2019. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat." *Manajemen* 15(2): 98-112. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/748/620>.
- [5] Andi Hepy Susanti. 2019. "Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Desain Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam." *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)* 4(1): 1-15.
- [6] Erlina, Faridawati. 2017. "Pengaruh Seleksi Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Cabang Banjarmasin." *Administrasi - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2(3): 75-114.
- [7] Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 156-164).
- [8] Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.
- [9] Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- [10] Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68.
- [11] Jismis, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- [12] Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238-247.
- [13] Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- [14] de Janasz, Suzanne, and Joanna Crossman. 2018. "Job Analysis and Design." *Teaching Human Resource Management* (September): 65-80.
- [15] Khoirunnisaa. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Lembaga Pendidikan." *An-Nuha* 5(2): 209-30.
- [16] Ku Suhaila Ku Johari, and Mohamad Isa Amat. 2019. "Malaysian School Counsellors' Challenges in Job Description, Job Satisfaction and Competency Desafios." 4: 93-99.
- [17] Leonardo, and Rikson Pandapaton Tampubolon. 2020. "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia)." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689-99.
- [18] Meilisa Syelviani. 2017. "Pengaruh Diskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan." 1(1): 92-105.
- [19] Panggonti, Y I M, A Syarifuddin, and N Buhaerah. 2020. "Analisis Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara." *MM Journal*: 69-78. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/MM/article/view/59>.
- [20] Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, and 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>.
- [21] Putri, Frilly Angelina Kusuma. 2020. "The Influence of Job Placement and Job Stress on Teacher Performance." *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4(2): 280-89.
- [22] Repi, Andhika Alexander. 2021. "Conducting Job Analysis for University Student Ambassador and Peer Mentor." 21(1): 55-65.
- [23] Riedel, Anggia G.C.R, Victor P. K. Lengkung, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel." *Jurnal EMBA*:

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7(3).
- [24] Simanjuntak, Daslan, and Raja Saul Marto Hendry. 2019. "Pengaruh Discription Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhan Batu." : 50–57.
- [25] Siswoyo, Haryono. 2018. Manajemen Kinerja SDM (Teori & Aplikasi). Jakarta: Luxima Metro Media.
- [26] Stoilkovska, Aleksandra, and Gordana Serafimovic. 2017. "Job Analysis As an Important Human Resources Management Function." International Refereed Scientific Journal Vision 2(1): 113–24.