

**PERANAN ANALISIS PEKERJAAN (*JOB ANALYSIS*) DALAM  
UPAYA MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN DAN EVALUASI  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
JAWA TIMUR AREA MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**ELIK ERNAWATI  
NIM : 10510100**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2014**

**PERANAN ANALISIS PEKERJAAN (*JOB ANALYSIS*) DALAM  
UPAYA MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN DAN EVALUASI  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
JAWA TIMUR AREA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

**ELIK ERNAWATI  
NIM : 10510100**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2014**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PERANAN ANALISIS PEKERJAAN (*JOB ANALYSIS*) DALAM  
UPAYA MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN DAN EVALUASI  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
JAWA TIMUR AREA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ELIK ERNAWATI**  
NIM: 10510100

Telah disetujui 23 Desember 2013

Dosen Pembimbing,

**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**  
**NIP 194909291981031004**

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
**NIP 197507072005011005**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PERANAN ANALISIS PEKERJAAN (*JOB ANALYSIS*) DALAM**  
**UPAYA MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN DAN EVALUASI**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI**  
**JAWA TIMUR AREA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ELIK ERNAWATI**  
NIM: 10510100

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 17 Januari 2014

**Susunan Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Ketua<br><b><u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u></b><br>NIP 197202122003121003                          | : ( ) |
| 2. Dosen Pembimbing/Sekretaris<br><b><u>Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag</u></b><br>NIP 194909291981031004 | : ( ) |
| 3. Penguji Utama<br><b><u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u></b><br>NIP 197111081998032002                     | : ( ) |

Disahkan Oleh:  
Ketua Jurusan,

**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP 197507072005011005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : ELIK ERAWATI  
NIM : 10510100  
Alamat : Ds. Plosokerep, Rt/Rw 06/02, Sumobito, Jombang

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

**PERANAN ANALISIS PEKERJAAN (*JOB ANALYSIS*) DALAM UPAYA MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.



ELIK ERNAWATI  
NIM: 10510100

## **PERSEMBAHAN**

Segala Puji bagi Allah, Tuhan semesta alam

Teriring rasa syukur atas kehadiran dan nikmatNya

Ku persembahkan karya kecil ini kepada:

**Ibu dan Bapak yang aku sayangi,**

Dengan jerih payah Engkau telah mengasuh dan mendidikku

Mulai kecil hingga dewasa saat ini, yang selalu menyayangiku dengan setulus hati

Do'a dan kasih sayang serta pengorbanan yang Engkau berikan kepadaku

Tak kan sebanding dengan rasa yang Engkau berikan selama ini

Goresan tinta karya ini akan menjadi wujud rasa terima kasihku kepadamu

Berkat do'a dan restunya aku bisa menyelesaikan skripsi ini

Semoga Ananda bisa menjadi anak yang berbakti

Dan bisa membanggakan bagi keluarga

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ<sup>ق</sup>

“Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

(Qs. Ar-Ra'd [13]: 11)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim,*

Dengan kerendahan hati dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis panjatkan syukur *Alhamdulillah rabbil 'alamin* kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya kepada Peneliti, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Peranan Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*) dalam Upaya Mengefektifkan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang” dengan tepat waktu.

Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah menuntun kita kedalam jalan kegelapan menuju jalan terang benerang yakni *Dîn al-Islâm*.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mempeoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan selesai tanpa pengarahan, dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus teriring do'a *jazzakumullah khairan katsir* kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M., Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan demi kesempurnaan skripsi ini dengan penuh sabar dan pengertian beserta nasehat-nasehatnya.

5. Ibu Dodok selaku bagian SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Malang.
6. Ibu Umi selaku bagian Administrasi SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang telah memberikan arahan dan sumber data selama peneliti melakukan penelitian.
7. Bpk. Lilik selaku Manajer PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Rayon Ngantang Area Malang yang telah meluangkan waktunya dan memberikan sumber informasi selama peneliti melakukan penelitian.
8. Bpk. Sutaji selaku SPV. Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Rayon Ngantang Area Malang yang telah berkenanan menjadi informan peneliti selama peneliti melakukan penelitian.
9. Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang serta kepercayaannya baik secara moril dan spirituil.
10. Segenap keluarga besarku, kakak-kakakku yang ada diumah yang selalu memberi motivasi dan semangat.
11. Teman-temanku yang ada di Asrama Wargadinata, terimakasih telah memberi *support*, do'a serta hari-hari yang indah dalam menjaga kerukunan Asrama Wargadinata.
12. Ukhti Lailatul Maulidiyah, terimakasih kasih telah memberikan sumbangsih pikiran dan tenaganya dalam menyelesaikan penulisan bahasa arab beserta fasilitasnya.
13. Sahabat-sahabatku dan teman-temanku dalam satu bimbingan yakni Rosidatul Maulidiyah dan Suhartanti yang selalu menjaga kekompakkan dan dorongan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Beserta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas bantuan yang diberikan kepadaku

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya peneliti mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan karya ini. Semogaskripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi perkembangan akademis ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap *ridha* Allah SWT, dan kepada Allah SWT jugalah penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga *taufiq* dan hidayaNya senantiasa dilimpahkan kepada kita semua, Amîn

Malang, 25 November 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.1.1 Persamaan Penelitian dengan Peneliti Terdahulu .....	11
2.1.2 Perbedaan Penelitian dengan Peneliti Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	13
2.2.1 Konsep tentang Analisis Pekerjaan ( <i>Job Analysis</i> ) .....	13
2.2.1.1 Pengertian Analisis Pekerjaan ( <i>Job Analysis</i> ) .....	13
2.2.1.2 Kegunaan dari Informasi <i>Job Analysis</i> .....	18
2.2.1.3 Uraian dan Spesifikasi Pekerjaan .....	20
2.2.1.4 Metode Analisis Pekerjaan .....	20
2.2.1.5 Hubungan Analisis Pekerjaan dengan SDM .....	23
2.2.1.6 Analisis Pekerjaan dalam Prespektif Islam .....	26
2.2.2 Penilaian dan Evaluasi Kinerja .....	30
2.2.2.1 Pengertian Kinerja SDM .....	30
2.2.2.2 Pengertian Penilaian Kinerja .....	31

2.2.2.3	Pengertian Evaluasi Kinerja .....	31
2.2.2.4	Perbedaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja .....	32
2.2.2.5	Penggunaan Penilaian/Evaluasi Kinerja .....	32
2.2.2.6	Menetapkan Kriteria (Standar) Kinerja .....	34
2.2.2.7	Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	38
2.2.2.8	Proses Penilaian Kinerja .....	41
2.2.2.9	Kriteria Penyelia (Penilai) .....	43
2.2.2.10	Penilaian Kinerja dalam Islam .....	43
2.3	Kerangka Berfikir .....	53
<b>BAB III: Metode Penelitian .....</b>		<b>55</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	55
3.2	Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	55
3.3	Subjek Penelitian .....	56
3.4	Data dan Sumber Data .....	57
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	58
3.6	Instrumen Penelitian .....	61
3.7	Teknik Analisis Data .....	61
<b>BAB IV: PAPARAN DATA dan PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>65</b>
4.1	Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang ....	65
4.1.1	Profil dan Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	65
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.1.3	Moto Perusahaan.....	69
4.1.4	Kegiatan Usaha PT. PLN Persero .....	69
4.1.5	Struktur Organisasi .....	70
4.1.6	Tujuan dan Tanggung Jawab dari Susunan Organisasi PT. PLN (Persero) Area Malang .....	72
4.1.7	Tenaga Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Malang .....	94
4.2	Pembahasan Hasil Data Penelitian.....	97
4.2.1	Analisis Pekerjaan ( <i>Job Analysis</i> ) Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang .....	97
4.2.1.1	Uraian Pekerjaan .....	103
4.2.1.2	Spesifikasi Pekerjaan .....	105
4.2.1.3	Standar Kinerja Pegawai .....	110
4.2.2	Penilaian dan Evaluasi yang Digunakan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam Menilai Kinerja Karyawan.....	113
4.2.3	Efektifitas Sistem Penilaian dan Evaluasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam Menilai Kinerja Karyawan .....	124

**BAB V: PENUTUP**

5.1 Kesimpulan ..... 130

5.2 Saran..... 133

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 135

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Persamaan Penelitian dengan Peneliti Terdahulu .....	11
2.3 Perbedaan Penelitian dengan Peneliti Terdahulu .....	12
4.1 Tingkat Pendidikan Pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang.....	95
4.2 Daftar Jumlah Pegawai Per Unit PT. PLN (Persero) Area Malang.....	96
4.3 Spesifikasi Pendidikan Pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang.....	106
4.4 Kriteria Hasil Penilaian <i>Soft Skill</i> PT. PLN (Persero) Area Malang.....	119
4.5 Kriteria Hasil Penilaian <i>Hard Skill</i> PT. PLN (Persero) Area Malang .....	120
4.6 Kategori dan Kesimpulan Hasil Penilaian <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> PT. PLN (Persero) Area Malang .....	120
4.7 Penetapan Kriteria Bpk. Lilik .....	125
4.8 Penetapan Kriteria Bpk. Sutaji.....	125

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kegunaan dari Inforamasi Analisis Pekerjaan .....	18
2.2 Hubungan antara Analisis Pekerjaan dengan Evaluasi Kinerja .....	26
2.3 Proses Penilaian .....	42
4.1 Siklus Cascading KPI PT. PLN (Persero) Area Malang.....	98
4.2 <i>Cascading</i> KPI PT. PLN (Persero) .....	100
4.4 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang.....	117

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Surat Keterangan Penelitian dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang
- Lampiran II : SK Pembentukan Tim Evaluasi Manajemen dan Kinerja Vendor Tahun 20013 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang
- Lampiran III : Contoh Turunan KPI ke Asmen Jaringan
- Lampiran IV : Contoh Print Screen Tampilan Aplikasi On Line SIMKP Nasional
- Lampiran V : Pedoman Wawancara

## ABSTRAK

Elik Ernawati, 2014. SKRIPSI. Judul: “Peranan Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*) dalam Upaya Mengefektifkan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Analisis Pekerjaan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Pegawai

---

Untuk mengetahui kinerja individu dan kinerja organisasi, maka perlu dilakukan sebuah penilaian dan evaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan setiap kinerja aktual dari masing-masing pegawai dengan standard kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan. Analisis pekerjaan juga terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, hal ini dibuktikan dengan adanya uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan pegawai. Adapun untuk menilai kinerja karyawan terhadap organisasi, PT. PLN (Persero) menggunakan sistem atau aplikasi online SIMKP Nasional (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai). Dari SIMKP tersebut akan dihasilkan penilaian kinerja masing-masing individu. Apabila proses penilaian dan evaluasi kinerja ini dilakukan dengan baik dan benar, maka para karyawan, penyelia-penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan, sebagaimana seperti tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan *jobanalysis* dan bentuk penilaian sekaligus evaluasi yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam menilai kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data penelitian terbagi menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan, bahwa analisis pekerjaan yang berupa standar kinerja terbukti berperan dalam penilaian dan evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, hal tersebut dapat dilihat dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang yang mana dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja PT. PLN (Persero) Area Malang menggunakan target dan pencapaian sasaran kinerja sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja individu dan kinerja organisasi.

## ABSTRACT

Ernawati, Elik. 2014. THESIS. Title: "The Roles of Job Analysis to Make the Assessment and Evaluation of Employees' Performance Effective in PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang"

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords : Job Analysis, Assessment and Evaluation of Employees' Performance

---

To determine individual and organizational performance, it is necessary to do an assessment and evaluation on employees' performance by comparing the actual performance of each employee and the company performance standards. Job analysis is an activity or process to collect and compile information related to each job, task, work, and operational responsibility. The process is to realize the goal of an organization or a company business. PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang also conducts job analysis; it is proven by the existence of job descriptions, specifications and standards. For assessing the employees' performance, PT. PLN (Persero) uses the system or online application of National SIMKP (Information System of Employees' Performance Management). SIMKP will produce performance assessment for each individual. If the process of assessment and performance evaluation is done properly, the employees, supervisors, HR department and eventually the company will benefit from the assurance that individual efforts contribute to the company's strategic focus, as the company expectation. The purpose of this study is to investigate the implementation of job analysis and the assessment and evaluation form used by PT. PLN (Persero) East Java Distribution Malang in assessing employees' performance.

This research uses qualitative descriptive approach. The research data consists of primary data and secondary data. Data collection techniques are observation, interview and documentation.

The result indicates that the job analysis of the performance standards influences has evidently roled in the assessment and evaluation of the employees' performance in PT. PLN (Persero) Malang. It can be seen from the process of assessing and evaluating the performance of employees of PT. PLN (Persero) Malang. It uses target and performance achievement to measure the individual and organizational performance.

## المستخلص

إيرناواتي، إيليك. 2013. البحث العلمي. دور تحليل العمل (*job analysis*) في محاولة فعالية التقويم و التقييم عمل الموظفين في شركة الكهرباء الوطني (PLN) دائرة العمل جاوا الشرقية بمالانج.

المشرف : الأستاذ الدكتور محمد جعفرار الحاج

الكلمات المفتاحية : تحليل العمل، تقويم و تقييم عمل الموظف

لمعرفة عمل الفرد و الجمعية، يحتاج إلى تقويم و تقييم عمل الموظف الذي يقابل بين عمل المظقية و معيار العمل المقرر بالشركة. تحليل العمل هو النشاط و العملية لتدوين و تأليف الإعلام عن العمل و الوظائف و نوع العمل، و المسؤولية عملية لكشف غرض الجمعية أو الشغل للشركة. وكان تحليل تحليل العمل في شركة الكهرباء الوطني دائرة العمل جاوا الشرقية بمالانج. الدليل على ذلك، فيها تشريح العمل و تعيين العمل و معيار العمل للموظفين. ،أما لتقييم عمل الموظفين للجمعية، استخدم شركة الكهرباء الوطني برنامج نظام الإعلام الإدارية لعمل الموظفين (SIMKP) قومية. ينتج هذا برنامج نظام الإعلام الإدارية لعمل الموظفين تقييم عمل الموظفين فرديا. إذا هذا البرنامج يستخدمه جيدا و صحيحا، ستبرح الموظفون و الملاحظون و قسم الموارد الموظف وكذلك الشركة بالتحقق أن للموظف إسهام لإستراتيجية الشركة كما الغرض الذي ستنااله الشركة. أما الهدف لهذا البحث هو لمعرفة تنفيذ تحليل العمل و شكل التقييم و التقويم المستخدم في في شركة الكهرباء الوطني دائرة العمل جاوا الشرقية بمالانج لتقييم عمل الموظفين.

استخدم هذا البحث المنهج البحث الكيفي. و مصدر بيانات هذا البحث هو مصدر البيانات

الأساسية و الثانوية. وأما طريقة جمع البيانات بالملاحظة و المقابلة و وثائق.

وأما نتيجة هذا البحث، أن لتحليل العمل بمعيار العمل دور في تقويم و تقييم عمل الموظفين شركة الكهرباء الوطني دائرة العمل جاوا الشرقية بمالانج. في التطبيق، استخدمت هذه الشركة الكهرباء الوطني الدريئة و السداد كمعيار العمل فرديا و جمعية.