

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INKA (PERSERO) MADIUN
SKRIPSI**



**Oleh
SATRIO AHMADTUL FIRDAUS ROMADHONI
NIM : 200501110056**

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

2024

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INKA (PERSERO) MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

SATRIO AHMADTUL FIRDAUS ROMADHONI

NIM : 200501110056

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKA (PERSERO) MADIUN

SKRIPSI

Oleh

SATRIO AHMADTUL FIRDAUS ROMADHONI

NIM : 200501110056

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si, M.M

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKA (PERSERO) MADIUN SKRIPSI

Oleh

SATRIO AHMADTUL FIRDAUS ROMADHONI

NIM : 200501110056

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 197612212023211002



2 Anggota Penguji

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni
NIM : 200501110056
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKA (PERSERO) MADIUN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 17 Mei 2024

Hormat Saya



Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni

200501110056

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayahnya serta memberikan banyak kenikmatan, kekuatan, dan kemudahan bagi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman keislaman seperti saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, usaha dan doa untuk memperoleh gelar sarjana. Kepada orang tua saya yaitu ayah saya (Alm) Gunawan Riyadi dan ibu saya Siti Nur Syamsiyah yang selalu mendoakan dan memberikan usaha semaksimal mungkin untuk anak – anaknya, serta memberikan cinta dan kasihnya serta support yang tiada henti kepada saya. Serta adik saya Safitri Jasmin Shafa Camela yang selalu memberikan support dan semangat kepada saya dan selalu sabar menunggu saya dalam pencapaian ini.

Kepada Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi seluruhnya, terutama kepada ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M dan Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si yang telah membimbing, mengajarkan, dan menginspirasi dengan pengetahuan serta kebijaksanaan. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan, yang menjadi bekal berharga dalam perjalanan hidup saya. Serta Kepada seluruh teman dan sahabat pada waktu MAN, kuliah dan rekan seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, canda tawa, serta bantuan di saat suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang tak pernah pudar, yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan.

Dan Terakhir kepada diri saya sendiri terimakasih telah kuat dan bertahan sampai sekarang serta berjuang dengan tekun dan gigih dalam menghadapi setiap tantangan dan rintangan. Terima kasih atas ketekunan, dedikasi, dan semangat yang tak pernah padam, yang membawa pada pencapaian ini. Serta mari kuatkan tekad untuk melangkah maju kedepan untuk masa depan yang cerah.

MOTTO

“Ketakutan terbesar bukanlah kegelapan, Melainkan ketidaktahuan dan kebodohan”

"Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan"
(Imam Syafii)

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

"Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya"
(Al-'Alaq: 96:5)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun”.

Shalawat dan salam Semoga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran agama islam ke seluruh penjuru dunia dan Alhamdulillah ajarannya masih bisa kita rasakan sampai sekarang ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM. Selaku Dosen Penganti Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Indah Yuliana, SE., MM. Selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan dan dukungan mulai awal semester hingga saat ini.
7. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman dan solusi di setiap proses perkuliahan yang telah berlangsung.

8. Kedua orang tua saya, (Alm) Gunawan Riyadi, S.Pd dan Siti Nur Syamsiyah, S.Pd yang selalu memberikan motivasi, mendukung dan selalu mendoakan disetiap waktu demi kesuksesan dan keberhasilanku, serta semua pengorbanan kerja keras dan kesabaran yang sampai saat ini dapat mengantarkanku sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di jenjang strata satu ini.
9. Saudari saya, Safitri Jasmin Shafa Camela yang senantiasa menghibur dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh karyawan PT. INKA dan kepada Istika Dani dan Afif Raihan Zahra yang telah membantu dalam penelitian dan ikut berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat Kuwa Kuwi Skuy, Rezza Hafidh Awwalu Husna, Muhammad Hanafi Pangestu. Sahabat Dolan, Ivanda Gilang Cahya Kusuma, Aanisah Arifenda Nuurhayah. Sahabat Kos Jahanam, Muhammad Rikza Muqtada Aufa, Ardiana Yuril Ilyas Nurrochim, Ardia Fatkhul Amin, Balya Ziaulhaq Achmadin, Muhammad Muslim, dan Muhammad Azmi Mubarok. Sahabat Mabar Kuy, Safii Nur Taufikurohman, Dimas Arya Permana, Krisna, Ilham, Yoga yang selalu memberikan dukungan, canda tawa, serta bantuan di saat suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang tak pernah pudar, yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan.
12. Teman-teman dan sahabat Manajemen 2020 dan rekan kelas Barbarians yang telah memberikan semangat dan dukungan serta pengalaman dalam proses perkuliahan.
13. Serta seluruh pihak baik langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan untuk kebaikan kalian dan selalu mempermudah segala urusan. Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat dukungan moril dan material. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 17 Mei 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Satrio' with a stylized flourish at the end.

Satrio Ahmادتul Firdaus Romadhoni

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
الملخص العربي.....	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	36
2.2.1. <i>Job Description</i>	36

2.2.2. <i>Job Specification</i>	43
2.2.3. Kinerja Karyawan	50
2.3 Kerangka Konseptual	58
2.4 Hubungan Antar Variabel	59
2.4.1 Pengaruh <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan	59
2.4.2 Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan	60
2.4.3 Pengaruh <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan	61
2.4.4 Pengaruh <i>Dominance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	62
2.5 Hipotesis	64
BAB III	65
METODE PENELITIAN.....	65
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	65
3.2 Lokasi Penelitian	66
3.3 Populasi dan Sampel	66
3.3.1 Populasi.....	66
3.3.2 Sampel	67
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	68
3.5 Data dan Jenis Data	69
3.6 Teknik Pengumpulan Data	70
3.7 Definisi Operasional Variabel	71
3.8 Skala Pengukuran	77
3.9 Analisis Data	77
3.9.1 Uji Instrumen Penelitian	77
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	78

3.9.3 Regresi Linear Berganda	79
3.9.4 Uji Hipotesis	80
BAB IV	84
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
4.1 Hasil Penelitian.....	84
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	84
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	86
4.1.3 Struktur Organisasi	87
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	97
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	97
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	98
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	99
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja.....	99
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	101
4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Menikah	102
4.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan	103
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	103
4.3.1 Variabel <i>Job Description</i> (X1)	103
4.3.2 Variabel <i>Job Specification</i> (X2)	105
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	106
4.4 Analisis Data	108
4.4.1 Uji Instrumen	108
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	111
4.4.3 Regresi Linier Berganda	115
4.4.4 Uji Hipotes.....	116

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	120
4.5.1 Pengaruh <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> terhadap Kinerja Karyawan	120
4.5.2 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Karyawan	123
4.5.3 Pengaruh <i>Job Specification</i> terhadap Kinerja Karyawan	126
4.5.4 Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan	130
BAB V	132
PENUTUP.....	132
5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	141
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian	141
Lampiran 2 : Data Kuesioner	148
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas	157
Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik.....	167
Lampiran 5 : Uji Hipotesis	168
Lampiran 6 : Surat ijin Penelitian.....	170
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian	172
Lampiran 8 : Bukti Konsultasi	173
Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi	174
Lampiran 10 : Biodata Peneliti.....	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Penjualan.....	4
Gambar 2. 1 Model Hipotesis	58
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Karyawan.....	67
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	73
Tabel 3. 3 Pengukuran Skala Likert.....	77
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	98
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	99
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja	100
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	101
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah	102
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	103
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>Job Description</i> (X1)	104
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>Job Specification</i> (X2)	105
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	107
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen	109
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	111
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	112
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	113
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas	114
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (t)	116
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (f).....	117
Tabel 4. 18 Hasil Uji Determinasi.....	118
Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi Parsial (Uji Variabel Dominan)	119

ABSTRAK

Romadhoni, Satrio Ahmadtul Firdaus, 2024, SKRIPSI, "Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero Madiun)"

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Job Description, Job Specification, Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, mengakui bahwa SDM merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Fokus manajemen SDM adalah mengelola sumber daya manusia sebagai individu yang berkontribusi bukan hanya sebagai mesin, melainkan sebagai elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Job description dan job specification yang jelas dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden dengan teknik proportionate random sampling. Data diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, job description dan job specification berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, job description dan job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan job description dan job specification yang jelas agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

ABSTRACT

Romadhoni, Satrio Ahmadtul Firdaus, 2024, THESIS, "The Effect of Job Description and Job Specification on Employee Performance at PT INKA (Persero Madiun)"

Advisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords : Job Description, Job Specifications, Employee Performance

Human Resources (HR) in a business context, recognises that HR is the most valuable asset for the company. The focus of HR management is managing human resources as individuals who contribute not only as machines, but as key elements in organisational success. This study aims to analyse the effect of job description and job specification on employee performance. Human resources are an important asset for companies in achieving organisational goals. One of the factors that influence the success of the company is employee performance. A clear job description and job specification can help employees improve their performance. Translated with DeepL.com (free version).

This research is an explanatory research and quantitative approach. Data collection was carried out through distributing questionnaires to 86 respondents with proportionate random sampling technique. The data was processed using SPSS 25.

The results showed that partially, job description and job specification have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job description and job specification have a significant effect on employee performance. Companies need to pay attention to clear job descriptions and job specifications in order to improve employee performance in achieving organisational goals.

الملخص العربي

رومادهوني، ساتريو أحمدتول الفردوس، ألفين وأربعة وعشرين، أطروحة، "تأثير الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية على أداء الموظفين في الشركات. إنكا (بيرسيرو ماديون)"

المشرف : البروفيسور دكتور. ح. أحمد ساني سوبريانتو، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الوصف الوظيفي، مواصفات الوظيفة، أداء الموظف

الموارد البشرية (الموارد البشرية) في سياق الأعمال، تدرك أن الموارد البشرية هي الأصول الأكثر قيمة للشركة. تركز إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية كأفراد يساهمون ليس فقط كآلات، ولكن كعناصر أساسية في نجاح المنظمة. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية على أداء الموظف. تعتبر الموارد البشرية أحد الأصول الهامة للشركة في تحقيق الأهداف التنظيمية. أحد العوامل التي تؤثر على نجاح الشركة هو أداء الموظفين. يمكن أن تساعد الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية الواضحة الموظفين على تحسين أدائهم.

هذا البحث هو بحث تفسيري ومنهج كمي. تم جمع البيانات عن طريق توزيع استبيانات على ستة وثمانين مستجيباً باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية المتناسبة. تمت معالجة البيانات باستخدام SPSS 25.

أظهرت نتائج البحث أن الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية لها تأثير إيجابي وكبير بشكل جزئي على أداء الموظف. وفي الوقت نفسه، فإن الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية لها تأثير كبير على أداء الموظف. تحتاج الشركات إلى الاهتمام بالأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية الواضحة من أجل تحسين أداء الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks bisnis, sumber daya manusia (SDM) mengacu pada individu-individu yang bekerja dan bertanggung jawab kepada suatu organisasi untuk suatu tujuan dalam bisnis dengan sebutan karyawan. Karyawan bagian terpenting serta aset yang sangat krusial bagi suatu organisasi bisnis. Dengan adanya karyawan organisasi bisnis dapat menghasilkan keuntungan dan tujuan suatu organisasi bisnis tersebut terpenuhi. Karyawan merupakan bagian dari sumber daya perusahaan dan manusia itu bukanlah mesin yang hanya diambil kerjanya saja tetapi karyawan merupakan manusia hati dan perasaan. Bidang ilmu yang mempelajari hal ini disebut dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan karyawan supaya mereka memberikan kinerjanya serta memberikan kontribusi yang maksimal untuk pencapaian dari suatu organisasi bisnis (Taufiqurokhman et al., 2009).

Organisasi bisnis harus memberikan perhatian khusus dan merencanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang matang, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan sangat diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan baik waktu dekat maupun waktu panjang,. Merupakan sebuah komponen penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan bisnis (Asnawi et al., 2019).

Setiap organisasi bisnis, baik manufaktur maupun jasa, akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh keandalan teknologi, ketersediaan dana operasional, serta kepemilikan gedung dan infrastruktur yang memadai. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator kualitas sumber daya manusia yang unggul. Seorang karyawan harus memahami jenis pekerjaan, cara melaksanakannya, serta mengetahui siapa yang memenuhi syarat untuk menjalankan tugas tersebut. Analisis pekerjaan dapat menghasilkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Sejalan dengan pernyataan Desler (2013), *job specification* merupakan bagian dari *job description* atau dokumen terpisah yang berisi informasi tentang kualifikasi yang dibutuhkan dari seorang pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. *Job specification* yang baik dan sesuai dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. (Chandra, 2023).

Deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas dan terstruktur akan membantu seseorang memahami tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaannya. Hal ini juga dapat memudahkan pembagian tugas dengan rekan kerja. Selanjutnya, dengan tersedianya deskripsi pekerjaan yang rinci, spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dapat dibentuk. Spesifikasi pekerjaan ini akan mempertimbangkan karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan aspek lain yang dibutuhkan agar seseorang dapat berkinerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya. (Gary, 2011).

Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan penjelasan mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan. Semakin rinci dan jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, semakin memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menggambarkan apa yang harus dikerjakan dalam suatu posisi. Pada dasarnya, deskripsi pekerjaan adalah petunjuk bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.

Spesifikasi pekerjaan sendiri mencakup hal-hal seperti penilaian kinerja karyawan, penilaian, dan promosi karyawan, serta latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kualifikasi lain yang diperlukan untuk melaksanakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Masram & Mu'ah, 2017). Selain itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai peluang yang dimiliki, seperti standar hasil kerja karyawan, target karyawan, atau kriteria yang telah disepakati bersama dari pihak perusahaan (Rivai & Basri, 2005).

Salah satu BUMN PT Industri Kereta Api (Persero), juga dikenal sebagai PT INKA, didirikan pada 18 Mei 1981. Bisnis transportasi ini awalnya berasal dari Balai Yasa Lokomotif Uap milik PT KAI. Namun, seiring berjalannya waktu, kebutuhan akan kereta uap menurun, sehingga Balai Yasa Lokomotif Uap diubah menjadi pabrik kereta api dan berganti nama menjadi PT INKA. Kontribusi karyawan sangat memengaruhi kinerja PT Industri Kereta Api (Persero). Hal ini dapat dilihat dari cara para pekerja bekerja. Struktur organisasi PT INKA (Persero) sangat dinamis dan berubah seiring dengan pertumbuhan dan penjualan perusahaan. Bagian pengembangan sumber daya manusia PT INKA (Persero) telah mengembangkan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sambil memperhatikan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Dilihat dari hasil penjualan dan hasil kerja keras karyawan PT. INKA (Persero) Madiun selama kurun waktu lima tahun terakhir dapat dilihat dari gambar dibawah.

Gambar 1. 1

Data Penjualan



PT INKA (Persero) Madiun mencatat peningkatan penjualan yang signifikan dari tahun 2020 hingga 2024. Penjualannya meningkat dari Rp 2,821 miliar pada tahun 2020 menjadi Rp 7,302 miliar pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan betapa suksesnya perusahaan dalam mengawasi kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Peningkatan kualitas produk, optimalisasi proses produksi, dan penerapan KPI yang efektif serta penjelasan yang jelas mengenai deskripsi pekerja serta spesifikasi pekerjaan merupakan beberapa komponen utama yang berkontribusi terhadap tren positif ini.

Untuk mencapai tujuan strategisnya, PT INKA (Persero) Madiun, produsen kereta api terbesar di Indonesia, sangat bergantung pada pengelolaan kinerja yang efektif. Key Performance Indicators (KPI) adalah salah satu alat utama dalam pengelolaan ini, dan berfungsi sebagai metrik untuk mengukur dan memantau kinerja perusahaan. KPI di PT INKA mencakup berbagai hal seperti kinerja keuangan, produktivitas, kualitas produk, efisiensi operasional, inovasi, sumber daya manusia, dan tanggung jawab sosial. Penggunaan KPI yang tepat membantu perusahaan menemukan area mana yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa mereka memastikan bahwa mereka memastikan bahwa mereka melakukan

Kedudukan KPI dalam kaitannya dengan deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan sangat penting. Deskripsi pekerjaan PT INKA menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan fungsi yang diperlukan untuk setiap posisi, sementara persyaratan pekerjaan menjelaskan kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk posisi tersebut. KPI membantu menyelaraskan tujuan strategis perusahaan dengan tugas-tugas yang dijelaskan dalam resume. Dengan KPI yang

jelas, karyawan dapat lebih fokus pada aktivitas yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan, yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi. Sebagai contoh, seorang insinyur di PT INKA yang tanggung jawabnya termasuk mengawasi proses produksi, memecahkan masalah teknis, dan merancang komponen kereta akan memiliki KPI seperti jumlah desain yang diselesaikan, tingkat kecacatan produk, dan waktu penyelesaian proyek. Dengan demikian, KPI tidak hanya mengukur kinerja tetapi juga memastikan bahwa tugas dan kualifikasi karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Ini membuat KPI menjadi alat yang kuat untuk memastikan

Selain itu, persyaratan pekerjaan menentukan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai KPI yang telah ditetapkan. Dengan melakukan evaluasi kinerja yang didasarkan pada KPI, PT INKA dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi atau melampaui indikator kinerja utama yang diharapkan dari mereka. Ini juga memungkinkan PT INKA untuk menemukan kebutuhan pelatihan karyawan dan mengembangkan kompetensi tambahan mereka.

Hasil dalam penelitian sebelumnya sangat bervariasi seperti, Misalnya, penelitian tentang "*The Influence of Job Descriptions and Work Placements on Employee Performance at DISDUKCAPIL Central Jakarta* " (Cerullo & Renwarin, 2022), serta "*The Influence of Job Description, Job Specification and Human Relations on the Performance of PT Production Department Employees. Aice Ice Cream East Java Industry*" menemukan bahwa job description dan job specification berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu,

penelitian yang berjudul "Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene" (Description & Dan, 2022) menemukan bahwa *job description* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai *job description*, *job specification*, dan kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian lebih lanjut terkait pengaruh variabel-variabel tersebut. Selama pengalaman magang di PT. INKA (Persero) Madiun, peneliti mengamati fenomena adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka tetap dapat memberikan kinerja yang memuaskan dan mendukung visi serta misi perusahaan. Untuk tujuan ini, peneliti akan melibatkan karyawan PT. INKA (Persero) Madiun sebagai responden dalam penelitian. Dengan demikian, peneliti akan mengambil judul penelitian yang sesuai dengan fokus dan objek penelitian ini.

“Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah *job description* atau *job specification* yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?
3. Apakah *job specification* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?
4. Manakah variabel yang dominan antara *job description* atau *job specification* yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job description* dan *job specification* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job specification* terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.
4. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang dominan antara *job description* atau *job specification* yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

A. Manfaat Teoritis Penelitian

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman kita tentang penggunaan variabel ada dalam penelitian sumber daya manusia ini, khususnya tentang bagaimana deskripsi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian sumber daya manusia lainnya.

B. Manfaat Praktis Penelitian

1. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun.
2. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat membantu referensi dan literatur Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Fakultas Ekonomi.
3. Serta bagi perusahaan juga berharap hasil penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan dari perusahaan ini dengan membahas mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja dari karyawan PT. INKA (Persero) Madiun.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah sampai kepada hasil yang berbeda beda dengan pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang tidak terbatas sebagai berikut :

1. (Tanumihardjo, 2013). Fokus penelitian ini adalah bagaimana analisis pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang menggunakan sampel stratified random sampling dari 71 anggota staf yang diukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan berkontribusi sebesar 58% terhadap kinerja karyawan, sementara 42% lainnya dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Studi ini, yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif yang eksplisit, menemukan bukti empiris bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mempertimbangkan dengan cermat setiap detail saat menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
2. (YOSSA & ZUNAIDAH, 2013). Studi ini menyelidiki bagaimana kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang dipengaruhi

oleh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi kerja. Kemampuan karyawan (X1), pembagian tugas (X2), dan motivasi kerja (X3) adalah variabel independen yang diteliti, dan variabel dependen kinerja karyawan (Y1). Analisis koefisien determinasi, uji F, uji t, dan regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa data setelah survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan, deskripsi pekerjaan, dan motivasi secara bersama-sama berdampak besar pada kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar dan dominan terhadap kinerja. Studi ini menunjukkan betapa pentingnya deskripsi pekerjaan untuk mencegah wewenang tumpang tindih dan penumpukan beban kerja. Mereka juga menekankan betapa pentingnya mengisi posisi kosong dengan kandidat yang kompeten.

3. (Koencoro, 2013). Studi ini menyelidiki bagaimana bonus dan hukuman berdampak pada kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. Rekor dan hukuman karyawan (X1) dan X2 adalah variabel independen yang diteliti, dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y1). Program SPSS 17.0 untuk Windows digunakan untuk menganalisis data setelah dikumpulkan melalui kuesioner dan pedoman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik penghargaan maupun hukuman berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penghargaan dan hukuman yang efektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.

4. (Pattisahusiwa, 2013). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja proses karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan eksplanatif, dengan sampel total 160 orang. Hubungan antar variabel dianalisis dengan program Smart PLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja proses dapat ditingkatkan dengan pemahaman yang baik tentang wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas, dan standar kerja. Namun, pembelajaran dan pelatihan tidak selalu meningkatkan kinerja proses secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa komponen struktural dan manajerial pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat efektivitas kerja.
5. (Preistia et al., 2015). Dalam penelitian ini, jabatan pegawai negeri sipil yang berubah di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dipelajari. Variabel independen yang diteliti adalah deskripsi pekerjaan (X1), deskripsi pekerjaan (X2), dan analisis pekerjaan (X3). Variabel dependen kinerja karyawan adalah Y1. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan kualitatif, dan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam. Penelitian ini menekankan pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas di lembaga pemerintah karena selain penting untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, analisis jabatan juga diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi syarat untuk posisi mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.
6. (Elan & Kurniawan, 2016). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan di departemen keamanan PT. Wilmar Nabati

Indonesia Gresik. Data dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Metode kuantitatif digunakan, termasuk analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, faktor lain, seperti motivasi dan kemampuan, juga berkontribusi pada kinerja karyawan. Studi ini menekankan betapa pentingnya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. (Pitaloka et al., 2019). Fokus penelitian ini adalah bagaimana deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data. Hasilnya menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi.
8. (Guanabara et al., n.d.). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan kepemimpinan berdampak pada kinerja organisasi di Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Rumus Slovin digunakan untuk mengumpulkan data ini. Spesifikasi pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi pemimpin dan deskripsi pekerjaan mempengaruhinya. Hasilnya

menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan yang baik dan kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

9. (Tarigan et al., 2019). Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui survei karyawan PT. Giovani Abadi Sentosa digunakan untuk mempelajari bagaimana disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan yang jelas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua komponen ini sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.
10. (Rusdi, 2020). Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sinar Lima Samudra digunakan untuk penelitian ini untuk mempelajari bagaimana deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kriteria yang sangat baik, deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,6 persen. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan.
11. (Qoyyimah et al., 2020). Studi ini menyelidiki bagaimana kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mereka. Data dikumpulkan dari 304 karyawan sebagai sampel menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan

stres kerja yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja dan stres kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

12. (Sandria et al., 2020). Studi ini menyelidiki bagaimana ketepatan deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. Data dikumpulkan dari 36 karyawan melalui kuesioner dengan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,3 persen dan memiliki dampak yang signifikan. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya menyusun deskripsi pekerjaan dengan benar agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
13. (Putro et al., 2021). Data dari 320 sampel dikumpulkan untuk penelitian kuantitatif ini untuk menyelidiki pengaruh status pekerja terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai moderasi di PT. INKA Madiun. Uji t dan uji moderasi dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pekerja, tetapi status pekerja berdampak negatif terhadap kinerja. Kompensasi juga mengurangi dampak status pekerja terhadap kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja pekerja tetap dan kontrak dapat dicapai melalui kompensasi yang adil.
14. (Sudrajat, 2021). Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk melihat bagaimana deskripsi pekerjaan dan spesifikasi

pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di Pengadilan Administratif Daerah Bandung. Data yang dikumpulkan melalui survei dari 50 karyawan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan di sektor publik.

15. (Wahed et al., 2021). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, standar kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di Balai Produksi dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. Dengan menggunakan metode kuantitatif, survei digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian diuji dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas pekerja. Menurut temuan ini, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, standar kerja yang tepat, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif.

16. (Pratiwi et al., 2021). Studi ini menyelidiki bagaimana prosedur operasi standar (SOP), deskripsi pekerjaan, dan budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menekankan bahwa memiliki prosedur operasional standar, deskripsi pekerjaan yang jelas, dan budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

17. (Andriani & Setyohadi, 2022). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan hubungan manusia memengaruhi kinerja pekerja di departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industri. Data yang dikumpulkan dari kuesioner dikumpulkan melalui metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut hasil penelitian, ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pekerja secara parsial dan bersamaan. Hasilnya menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan hubungan manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
18. (Bayangkara et al., 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi langsung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu dalam penyusunan deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan di PT. Graha Sarana Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk setiap divisi bisnis, penyusunan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat penting. Perusahaan yang mendapatkan dukungan ini dapat menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.
19. (Description & Dan, 2022). Studi ini menyelidiki bagaimana deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Data yang dikumpulkan dari kuesioner dikumpulkan melalui metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut hasil penelitian, ketiga variabel tersebut berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa untuk

meningkatkan kinerja karyawan, deskripsi pekerjaan yang jelas, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi kerja sangat penting.

20. (Kalidi et al., 2022). Studi ini menyelidiki bagaimana kompetensi dan deskripsi pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. Data dikumpulkan dari lima puluh karyawan melalui kuesioner dan digunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kompetensi dan deskripsi pekerjaan yang jelas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor kesehatan.
21. (Suprpto, 2012). Studi ini menyelidiki bagaimana penerapan analisis jabatan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara. Data dikumpulkan melalui survei dengan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi jabatan tidak mempengaruhi kinerja proses secara signifikan, tetapi mempengaruhi kinerja output. Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi.
22. (Yuliafi et al., 2022). Studi ini menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja pada pekerja PT. INKA Multi Solusi Service Madiun. Data dikumpulkan dari survei yang dibagikan kepada karyawan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja terkait dengan peningkatan stres kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat

menyebabkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan.

23. (Cerullo & Renwarin, 2022). Studi ini menyelidiki bagaimana keterangan pekerjaan dan penempatan kerja berdampak pada kinerja pekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta Pusat. Data dikumpulkan dari 51 responden menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa penempatan kerja dan deskripsi pekerjaan yang tepat sangat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya penempatan kerja yang tepat dan deskripsi pekerjaan yang jelas untuk meningkatkan kinerja karyawan.
24. (Akbar et al., 2023). Dengan mempertimbangkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, penelitian ini menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BAS. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan yang jelas dapat membantu keberhasilan organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan.
25. (Savitri & Dessyarti, 2023). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat bagaimana penghargaan intrinsik dan efektivitas pelatihan berdampak pada kinerja dan motivasi pekerja di PT. INKA Madiun. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua komponen berpengaruh signifikan dan

positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya pelatihan yang efektif dan penghargaan intrinsik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Tanumihardjo, 2013)	<i>Study at the Regional Secretariat of Malang Regency Government: The Effect of Job Analysis on Employee Performance</i>	Variabel Independen - Job Description (X1) - Job Specification (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplisit kuantitatif. Sebuah sampel proporsional stratified random sampling dari 71 karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Malang digunakan sebagai skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Ada 58% dukungan atau kontribusi uraian jabatan (X1) dan spesifikasi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi 42% dari total.
2.	(YOSSA & ZUNAIDAH, 2013)	<i>Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang</i>	Variabel Independen - Kemampuan Karyawan (X1) - Pembagian Tugas (X2) - Motivasi Kerja (X3) Variabel	Dalam penelitian ini, sampel diambil melalui sensus sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, yang	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan, deskripsi pekerjaan, dan motivasi secara bersama-sama berdampak pada

		<i>Palembang</i>	Dependen - Kinerja Karyawan(Y 1)	mencakup analisis regresi linier berganda, analisis simultan (uji F), analisis parsial (uji t), dan analisis koefisien determinasi.	kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang. Deskripsi pekerjaan secara signifikan dan dominan berdampak pada kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Palembang. Dalam penelitian ini, deskripsi pekerjaan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk menghindari tumpang tindih wewenang dan penumpukan beban kerja di masing-masing bagian, perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengisi posisi kosong di beberapa bagian dan mempekerjakan orang-orang yang berkompeten di bidang mereka.
3.	(Koencoro, 2013)	<i>Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja</i>	Variabel Independen - Reward	Sebuah kuesioner dan dokumentasi	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

		(Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)	Karyawan (X1) - Punishment Karyawan (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	digunakan untuk mengumpulkan data. Program SPSS 17.0 untuk Windows digunakan untuk mengolah data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Karena tujuan awal penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel yang akan diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatory research dengan pendekatan kuantitatif.	melihat dan menjelaskan variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel penghargaan karyawan (X1) dan hukuman karyawan (X2) berdampak pada variabel kinerja karyawan (Y).
4.	(Pattisahusiwa, 2013)	Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses	Variabel Independen - Job Description (X1) - Job Specification (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y)	Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian eksplanatif, atau penelitian yang menjelaskan bagaimana variabel penelitian berhubungan	Studi menunjukkan bahwa memahami wewenang, serta tanggung jawab, dan kondisi kerja karyawan, fasilitas, dan standar kerja karyawan dapat meningkatkan

			1)	satu sama lain melalui pengujian hipotesis. Oleh karena itu, total sampelnya adalah 160 individu. Program Smart PLS 2.0 digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan.	kinerja proses kemampuan kerja dengan meningkatkan respons, akuntabilitas, tanggung jawab, kelangsungan hidup, transparansi, dan keterbukaan. Namun, jenis istilah yang digunakan dalam pembelajaran dan pelatihan tidak dapat meningkatkan kinerja proses.
5.	(Preistia et al., 2015)	<i>Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i> (X1) - <i>Job Spesification</i> (X2) - Analisis Jabatan (X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif. Untuk mengumpulkan data, daftar pertanyaan dan wawancara mendalam dilakukan dengan pemangku jabatan yang diteliti. Teori administrasi publik, teori manajemen, dan teori manajemen sumber daya manusia adalah teori yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk masing-masing posisi yang diteliti berbeda. Analisis jabatan penting untuk dilakukan di setiap instansi pemerintah untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi pekerjaan karena spesifikasi pekerjaan menentukan persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut. Calon karyawan dipilih

				untuk menjawab masalah dan tujuan yang diteliti. Kepala departemen, kepala subdepartemen, pengolah data, dan pengadministrasi keuangan adalah posisi yang menjadi subjek penelitian.	berdasarkan deskripsi dan spesifikasi jabatan. Seorang karyawan harus memenuhi syarat untuk melayani.
6.	(Elan & Kurniawan, 2016)	<i>Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik</i>	Variabel Independen - Job Description(X1) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis regresi linier sederhana digunakan dan Crosstab digunakan untuk membantu menghitung hubungan. atau efek antara keterangan pekerjaan dan kinerja karyawan.	Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel deskripsi kerja memengaruhi kinerja karyawan departemen keamanan PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik secara signifikan dan positif. Menurut hasil analisis regresi linier sederhana, variabel terikat (Y) mengalami perubahan terhadap variabel (X). Namun, faktor lain yang tidak ada dalam model atau penelitian ini, seperti variabel motivasi dan kemampuan,

					bertanggung jawab atas sebagian besar.
7.	(Pitaloka et al., 2019)	<i>Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)</i>	Variabel Independen - Job Description(X1) - Job Specification(X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei.	Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Guanabara et al., n.d.)	<i>Pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya, Pengaruh Job Description, Job Specification, dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi</i>	Variabel Independen - Job Description(X1) - Job Specification(X2) - Leadership(X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Menggunakan perhitungan rumus Slovin dan mengumpulkan data primer. Analisis yang digunakan termasuk uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan penggunaan analisis regresi dua dimensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memengaruhi kinerja organisasi Korda FL2MI Malang Raya secara signifikan, spesifikasi jabatan tidak memengaruhi kinerja organisasi, dan variabel kepemimpinan memengaruhi kinerja organisasi.
9.	(Tarigan et al., 2019)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa</i>	Variabel Independen - Disiplin Kerja(X1) - Job Description(X2) Variabel Dependen	Penelitian survei ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan masing-masing memiliki pengaruh yang

			- Kinerja Karyawan(Y 1)		signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja pegawai (Y) dapat diwakili oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Deskripsi Pekerjaan (X2). Koefisien hipotesis diperkirakan sebesar 44,9%, dengan variabel tambahan yang tidak diuji dalam penelitian ini sebesar 55,1%.
10 .	(Rusdi, 2020)	<i>Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra</i>	Variabel Independen - Job Description(X1) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y 1)	Analisis deskriptif dan statistik digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sinar Lima Samudra. Dengan kriteria yang sangat baik, job description memiliki pengaruh sebesar 85,6 persen terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung lebih besar dari t-tabel (2,65 lebih besar dari 1,70), job

					description memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,89 persen.
11 .	(Qoyyimah et al., 2020)	<i>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun</i>	Variabel Independen - Beban Kerja (X1) - Stress Kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan (Y1)	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions, dengan 304 karyawan sebagai sampel acak sederhana. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif (-1,052) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Variabel yang paling dominan adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.
12 .	(Sandria et al., 2020)	<i>Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi</i>	Variabel Independen - Job Description (X1) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan (Y1)	Metode penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi sederhana. Kuesioner dibagikan kepada 36 karyawan PT. Jaya Bakti Raharja.	PT. Jaya Bakti Raharja. Penelitian ini menemukan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,3% dan memiliki dampak yang signifikan.
13 .	(Putro et al., 2021)	<i>Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi</i>	Variabel Independen - Status Kerja (X1)	Penelitian ini dilakukan di PT. INKA Madiun, tempat	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan

		Sebagai Moderasi	- Kompensasi (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	sekitar 800 karyawan, atau hampir 50% dari stafnya, adalah karyawan tidak tetap. Penelitian ini menggunakan 320 sampel. Penelitian jenis ini adalah kuantitatif dan menggunakan uji t (parsial) dan uji moderasi untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, SPSS digunakan sebagai alat analisis.	apakah ada perbedaan dalam kinerja karyawan berdasarkan status mereka sebagai karyawan tetap atau tidak tetap. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki efek moderasi variabel kompensasi. Ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang belum menyelidiki efek moderasi kompensasi dalam hubungan antara status pekerja dan kinerja mereka. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa status pekerja berdampak negatif terhadap kinerja mereka, sementara kompensasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja mereka. Uji moderasi menemukan bahwa kompensasi memoderasi hubungan antara status pekerja
--	--	------------------	---	--	---

					dan kinerja mereka. Studi ini menunjukkan bahwa status pekerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, kompensasi mungkin mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
14 .	(Sudrajat, 2021)	<i>Optimization Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance In Bandung State Administrative Court</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i> (X1) - <i>Job Spesification</i> (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS 25.0. Variabel diukur menggunakan skala pengukuran ordinal dengan skala sikap likert.	Hasil penelitian dan diskusi menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja pegawai penyelesaian kasus di PTUN Bandung; namun, variabel spesifikasi pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai penyelesaian kasus secara parsial.
15 .	(Wahed et al., 2021)	<i>Studi Pada Balai Produksi dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya: Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i> (X1) - <i>Job Spesification</i> (X2) - Standar Kerja (X3) - Lingkungan Kerja (X4)	Penelitian ini dilakukan di Pusat Informasi dan Produksi Audio Visual Kota Surabaya, yang berlokasi di Jl. Gayungan Kebonsari no-50, Surabaya, Jawa Timur, dan	Studi ini melibatkan empat puluh pekerja dari Balai Produksi dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. Menurut penelitian ini, deskripsi pekerjaan,

		<i>Karyawan</i>	Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	menggunakan metode penjelasan.	spesifikasi pekerjaan, standar kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan.
16	(Pratiwi et al., 2021)	<i>Pengaruh Standard Operational Procedure (Sop), Job Description, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas Ii Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Tanjung Uban</i>	Variabel Independen - Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1) - Deskripsi Pekerjaan (X2) - Budaya Organisasi (X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Karena data yang digunakan dalam skripsi ini adalah angka, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences, atau SPSS, versi 26. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan metode sampel jenuh populasi. Alat pengumpulannya adalah kuesioner. data. Penelitian ini melibatkan 50 individu, dan teknik sampel jenuh digunakan untuk 36 individu yang	Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa uji parsial menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki dampak yang signifikan. Pengujian yang dilakukan secara bersamaan menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1), Deskripsi Pekerjaan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai perbandingan F dengan F tabel 22.834 lebih besar dari 2.90.

				berfokus pada staf yang tidak terlibat dalam jabatan struktural.	
17 .	(Andriani & Setyohadi, 2022)	<i>Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, dan Hubungan Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industri</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i>(X1) - <i>Job Specification</i>(X2) - <i>Human Relation</i>(X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Ini diperkuat oleh temuan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, dan hubungan manusia mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan hubungan manusia semua mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.
18 .	(Bayangkara et al., 2022)	<i>Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) Dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada PT. Graha Sarana Gresik</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i>(X1) - <i>Job Specification</i>(X2) Variabel Dependen - Kinerja	Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk membantu mitra dalam menyusun uraian pekerjaan untuk semua fungsi dan karyawan yang	Pengabdian kepada masyarakat ini telah mendorong dan mendukung pembuatan uraian pekerjaan untuk seluruh divisi PT Graha Sarana Gresik.

			Karyawan(Y 1)	menjalankan fungsi-fungsi tersebut dalam operasional perusahaan.	
19 .	(Description & Dan, 2022)	<i>Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene</i>	Variabel Independen - Job Description(X1) - Lingkungan Kerja(X2) - Motivasi (X3) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y 1)	Populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam penelitian ini, yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.	Dengan menggunakan SPSS, hasil analisis dihitung dari analisis uji parsial (t) dan uji simultan (f). Penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20 .	(Kalidi et al., 2022)	<i>Pengaruh Kompetensi Dan Job Description</i>	Variabel Independen - Kompetensi(	Purposive sampling adalah teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)

		<i>Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan</i>	X1) - <i>Job Description</i> (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1)	pemilihan sampel yang digunakan. Analisis jalur, juga dikenal sebagai analisis jalur, diuji menggunakan program SPSS versi 25.	Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan; dan 2) Deskripsi pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan.
21 .	(Suprpto, 2012)	<i>Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Kutai Kartanegara</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i> (X1) - <i>Job Spesification</i> (X2) Variabel Dependen - Kinerja Proses (Y1) - Kinerja Output (Y2)	Penelitian penjelasan, atau penelitian penjelasan, adalah jenis penelitian yang menguji hipotesa untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara Kinerja Proses dan Job Description. Permodelan Struktural yang terbentuk menyatakan bahwa penerapan Job Description mempengaruhi Kinerja Output.
22 .	(Cerullo & Renwarin, 2022)	<i>Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pekerja Di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat</i>	Variabel Independen - <i>Job Description</i> (X1) - Penempatan Kerja (X2) Variabel Dependen - Kinerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Didistribusikan kepada 53 responden melalui formulir survei Google, survei	Hasil uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan Buy secara signifikan,

			Karyawan(Y 1)	kemudian diproses menggunakan metode pengambilan sampel nonprobability menggunakan versi 23 dari SPSS.	dengan T hitung sebesar 2,274 lebih besar dari t tabel 2,00856, dan penempatan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan T hitung sebesar 4,040 lebih besar dari t tabel 2,00856, dengan koefisien determinasi 65,6%.
23 .	(Yuliafi et al., 2022)	<i>Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Stres Pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun</i>	Variabel Independen - Job Satisfaction (X1) Variabel Dependen - Job Stres (Y1)	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. Penelit ian ini dirancang sebagai survei analitik menggunakan pendekatan cross-sectional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja termasuk kepuasan kerja (tidak puas), yaitu 19 responden (51,2%), dan tingkat stres kerja yang tinggi, yaitu 25 responden (67,6%). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai $0,000 < 0,05$ dan ada hubungan antara kepuasan kerja (tidak puas) dan peningkatan stres kerja.
24 .	(Akbar et al., 2023)	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	Variabel Independen - Job Description	Metode statistika deskriptif untuk	Menurut pengolahan statistik deskriptif,

		<i>Karyawan Pt. Bas Dengan Memahami Deskripsi Kerja dan Kecocokan Deskripsi Kerja</i>	(X1) - <i>Job Spesification</i> (X2) Variabel Dependen - Kepuasan Kerja Karyawan(Y1)	menggambarkan hubungan terkait variabel ketiga penelitian dan menambahkan informasi ke bahan pertimbangan perusahaan, dan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan secara parsial dan simultan.	variabel ketiga dari penelitian PT. BAS berada pada kondisi yang tidak sesuai dengan target perusahaan, yaitu Baik dan Sangat Baik. Selanjutnya, berdasarkan pengolahan analisis regresi linier berganda, hanya spesifikasi pekerjaan yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kedua variabel independen untuk mempengaruhi kepuasan kerja PT. BAS secara bersamaan adalah 69,3%.
25 .	(Savitri & Dessyarti, 2023)	<i>Motivasi Karyawan: Fokus Pada Penghargaan Intrinsik Dan Efektivitas Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. INKA Madiun</i>	Variabel Independen - Penghargaan Intrinsik (X1) - Efektivitas Pelatihan yang Dipercaya Karyawan (X2) Variabel Dependen - Kinerja Karyawan(Y1) - Motivasi	Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sampling saturasi (sensus) digunakan untuk pengambilan sampel, dengan 157 orang yang terlibat dalam sampel akhir.	Di antara temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar dari pemberian insentif intrinsik terhadap motivasi kerja pekerja PT Inka Madiun; 2) Insentif intrinsik berpengaruh baik dan cukup

			Karyawan (Z1)	cara kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Selain itu, analisis data termasuk uji Sobel dan regresi linier berganda.	besar terhadap produktivitas PT Inka Madiun; 3) Efikasi pelatihan karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivasi kerja PT Inka Madiun; dan 4) Efikasi pelatihan karyawan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivasi kerja PT Inka Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT karyawan Inka Madiun meningkat seiring dengan motivasi mereka.
--	--	--	---------------	---	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Job Description

2.2.1.1 Pengertian Job Description

Pemahaman mengenai *job description* atau uraian pekerjaan yang berguna untuk menjelaskan mengenai tujuan dari arah pekerjaan serta tanggung jawab dari pekerjaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2009) sendiri *job description* merupakan uraian pekerjaan yang dijabarkan dalam bentuk tugas serta tanggung jawab dari kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek pekerjaan yang berpengaruh pada pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Mondy et al., 2008) sendiri bahwa deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang menjelaskan tanggung jawab, serta tugas yang terkait dengan suatu pekerjaan yang diberikan. Kualifikasi minimum yang dapat diterima yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu tercantum dalam persyaratan pekerjaan. Maka dari itu *job description* merupakan sebuah dokumen yang berisi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tersebut, yang disesuaikan agar tidak menyimpang dari deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Dessler dalam penelitian (Mustikawati & Kurniawan, 2014) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan ruang lingkup pekerjaan, cara melakukannya, dan kondisi pekerjaan. Orang dapat melihat dan menunjukkan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tersebut dalam penjelasan data atau dokumen deskripsi pekerjaan. Berdasarkan pemahaman para ahli yang di atas, dapat disimpulkan bahwa uraian pekerjaan adalah struktur yang mencakup uraian tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Description*

Menurut (Wirawan et al., 2015) mengatakan adanya faktor yang mempengaruhi *job description*, ada 3 yaitu:

a. Identifikasi pekerjaan.

Bagian ini mencakup judul pekerjaan, lokasi departemental, orang kepada siapa pelaksana pekerjaan melapor, dan tanggal penjelasan terakhir, biasanya dengan gaji atau nomor kode serta jumlah staf.

b. Seksi fungsi esensial.

Bagian fungsi esensial, yang berisi pernyataan tentang tugas pekerjaan yang disusun menurut prioritasnya. Pernyataan ini harus menunjukkan nilai dan pentingnya setiap tugas. Untuk mengetahui seberapa berat suatu kewajiban, Anda dapat menghitung berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk memenuhinya. Pertanyaan harus menekankan siapa yang bertanggung jawab atas semua tanggung jawab yang terkait dan hasil yang dapat dicapai. Digambarkan juga mesin dan peralatan yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas.

c. **Titel Pekerjaan.**

Memilih judul pekerjaan sangat penting karena menunjukkan status pegawai. Misalnya, teknisi kebersihan lebih menarik daripada tukang sampah, dan ahli piutang lebih menarik daripada penagih hutang. Kedua, judul pekerjaan harus menunjukkan pekerjaan apa yang harus dilakukan. Misalnya, operator mesin, instruktur pelatihan, inspektur daging, perakit elektronik, dan manajer pemasaran adalah semua pekerjaan yang menunjukkan tingkat pekerjaan seseorang. Pengelas perencana, pengelas operator, insinyur mesin junior, dan insinyur mesin senior menunjukkan tingkat status pekerjaan.

2.2.1.3 Indikator Job Description

Menurut (Pattisahusiwa, 2013) mengatakan bahwa indikator *job description*, ada 5 yaitu:

1. **Wewenang**

Wewenang terdiri dari tiga bagian:

- a. Definisi yang jelas, yang berarti kekuasaan yang diformalkan terhadap sekelompok orang atau bidang tertentu.
- b. Tidak terkait dengan posisi lain, yang berarti bahwa beberapa orang atau kelompok melakukan pekerjaan yang sama, yang menghasilkan pekerjaan kembar atau ganda.
- c. Kesesuaian wewenang dengan posisi, yang berarti bahwa seorang individu atau kelompok memiliki otoritas untuk melakukan apa pun yang diinginkannya.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab terdiri dari dua komponen:

- a. Memperoleh pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab yang keseluruhan, yang berarti mengetahui peran dan tugas apa yang harus dilakukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- b. Arah pertanggung jawaban yang jelas, yang berarti mengetahui dan bertanggung jawab atas semua tindakan, keputusan, dan kebijakan, serta pelaksanaannya dalam batas-batas peran atau posisi kerja yang diberikan.

3. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan terdiri dari dua komponen :

- a. Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami, yang berarti peraturan atau kebijaksanaan sesuai dengan gambaran karyawan atau pekerja. Selain itu, prosedur operasi standar (SOP) perusahaan tidak terlalu rumit dan dapat dipahami oleh karyawan atau pekerja.

- b. Ada kejelasan koordinasi dalam pelaksanaan tugas, yang berarti memiliki kemampuan untuk menggerakkan, menyelaraskan, menyeraskan, dan menyeimbangkan.

4. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja terdiri dari dua komponen:

- a. Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan, yang berarti bahwa fasilitas harus dilengkapi sehingga pekerja merasa nyaman saat bekerja dan sesuai dengan peran dan jabatan mereka, memberikan lebih banyak.
- b. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, yang berarti bahwa proporsi fasilitas dengan pekerjaan harus sesuai, dan ini berlaku untuk semua bidang, peran, dan jabatan.

5. Standar hasil kerja

Standar hasil kerja terdiri dari dua komponen :

- a. Kejelasan tentang target yang diharapkan, yang berarti bahwa perusahaan telah menetapkan tujuan untuk menjalankan bisnis secara optimis dan konsisten dengan tujuan tersebut, sehingga perusahaan harus secara khusus mencari karyawan atau pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasinya dan selalu membuat sistem penilaian kinerja.
- b. Kesesuaian antara target dan bidang pekerjaan, yang berarti bahwa perusahaan telah menetapkan tujuan untuk menjalankan bisnis secara optimis dan konsisten dengan tujuan tersebut, sehingga perusahaan

harus secara khusus mencari karyawan atau pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasinya dan selalu membuat sistem penilaian kinerja.

Menurut (Mathis dan Churchwell et al., 2006), Indikator *Job description* ada tiga hal yang harus diperhatikan:

1) Kemampuan

Kemampuan berarti keterampilan dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan secara teknis sesuai dengan tugas yang diberikan.

2) Kerjasama

Kerjasama berarti pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh satu orang tetapi dilakukan bersama. Berdasarkan indikator yang di atas dan diuraikan, maksudnya adalah uraian pekerjaan yang jelas dengan tanggung jawab yang sebenarnya sesuai dengan standar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Tugas

Tugas berarti penjelasan tentang kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan dan dilakukan sesuai prosedur pada perintah perusahaan yang sudah ditentukan.

2.2.1.4 *Job Description* dalam Presfektif Islam

Job description berisi informasi tentang identitas, riwayat, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban pegawai. Ini juga dapat mencakup spesifikasi atau informasi tentang standar pegawai. Allah SWT meminta Muhammad SAW memberi tahu umatnya bahwa setiap orang bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Sebagai penguasa alam, Allah SWT mengetahui siapa yang mengikuti jalan yang benar dan

siapa yang mengikuti jalan yang salah, keputusan yang adil akan diberikan kepada semua orang, dalam Q.S Al-Israa ayat 84 berikut di bawah ini:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۖ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ؕ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Menurut Tafsir Kementerian Agama RI untuk Surah Al-Isra ayat 84, Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk mengajarkan umatnya agar bekerja sesuai dengan potensi, kecenderungan, dan watak masing-masing. Setiap orang dianjurkan untuk bertindak sesuai dengan kemampuan dan sifat mereka sendiri. Allah mengetahui siapa yang benar-benar mengikuti jalan yang benar dan siapa yang menyimpang. Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu akan menerima balasan yang adil berdasarkan perbuatannya.

"Al Makaanah" ditafsirkan dalam Ruhul Bayan sebagai mashdar, yang berarti "kekuatan dan kemampuan." Oleh karena itu, ayat ini menunjukkan bahwa setiap orang harus bertindak sesuai dengan kekuatan mereka dan tidak berhenti melakukan apa pun, termasuk kekafiran dan permusuhan. Sementara itu, Nabi Muhammad diminta untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan sabar, mempertahankan agama Islam, dan terus melakukan amal saleh. Perintah ini menunjukkan ancaman dari aspek isti'arah, yaitu keburukan yang diancamkan oleh sesuatu yang diperintahkan, yang harus dilaksanakan.

Dalam kitab Al Ta'wilatun Najmiyyah dijelaskan bahwa setiap orang harus melakukan semua yang dapat mereka lakukan. Ayat ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan akan dianggap sebagai kegiatan rutin. Mengembangkan deskripsi dan fungsi jabatan atau menentukan respons terhadap masing-masing posisi adalah semua hasil dari penggunaan proses analisis ini.

2.2.2. Job Specification

2.2.2.1 Pengertian Job Specification

Menurut (Mondy et al., 2008) "*Job specification* adalah dokumen yang berisi kualifikasi-kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan tertentu." Ini berarti bahwa seseorang harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan persyaratan minimum yang diperlukan oleh perusahaan untuk menerima pekerjaan di bidang tertentu.

Menurut (Sofyandi, 2008) "*Job specification* adalah penjelasan mengenai suatu pernyataan mengenai kemampuan yang dimiliki baik secara minimal dari kualitas seorang karyawan dalam mengemban serta menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu dari suatu organisasi." Persyaratan serta kepentingan yang diperlukan ini mencakup:

- 1) Ada syarat umum seperti dari pendidikan terakhir, dari pengalaman pekerja itu sendiri, kemampuan serta ahli dalam bidang apa karyawan tersebut, serta ilmu pengetahuan yang dimiliki sebagai patokan dalam persyaratan umum ini.
- 2) Ada Syarat khusus seperti bagaimana kondisi dari fisik pekerja, jenis kelamin cocok atau tidak dalam posisi ini, serta memiliki bakat atau minat dalam

menjalankan posisi ini serta bagaimana control dalam emosi yang dimiliki agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan benar.

Dalam pengertiannya bahwa seseorang harus memiliki kualitas minimal yang sesuai dengan persyaratan untuk posisi tersebut. Menurut Dessler (Tanumihardjo, 2013). Spesifikasi Jabatan adalah daftar tuntutan manusiawi yang diperlukan untuk posisi tersebut, seperti pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lainnya, yang sesuai dengan analisis jabatan. Dengan kata lain, spesifikasi jabatan adalah apa yang seharusnya dilakukan, seperti meninjau posisi, pendidikan, keterampilan, dan kepribadian, dan kemudian menyesuaikannya dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Nurjaman dalam (Az-Zahra & Kamuljan, 2016), "Spesifikasi pekerjaan menunjukkan subjek yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang diperlukan, seperti pendidikan, keterampilan, pelatihan, pengalaman, dan persyaratan fisik." Artinya, syarat pekerjaan termasuk pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kondisi fisik seperti tinggi, berat badan, dan jenis kelamin, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *job specification* menjelaskan mengenai tugas serta tanggung jawab dari struktur yang dibutuhkan dalam sebuah kelompok bisnis, organisasi bisnis, atau perusahaan. Ini memastikan bahwa individu yang memenuhi persyaratan keterampilan dan pengalaman dapat mengisi posisi tertentu, sehingga kinerja tidak terganggu dan biaya dapat dihemat dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Specification*

Menurut (Moekijat, 2010) mengatakan adanya faktor yang mempengaruhi *job specification*, ada 5 yaitu:

1. Tanggung jawab, yang berarti apa yang harus dilakukan oleh karyawan dan apa yang harus mereka lakukan.
2. Apa yang dilakukan, yang berarti apa yang harus dilakukan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tersebut.
3. Kondisi tempat pekerjaan dilakukan, yang berarti apa yang harus dilakukan untuk menyesuaikan pekerjaan.
4. Jenis atau kualitas karyawan, yang berarti apa yang mereka lakukan.
5. Keahlian, pelatihan, dan pendidikan yang diperlukan untuk mengevaluasi kualitas karyawan.

2.2.2.3 Indikator *Job Specification*

Menurut (Hasibuan & Wan Daud, 2009) mengatakan bahwa indikator *job specification*, ada 9 yaitu :

1. Tingkat pendidikan pekerja

Tingkat pendidikan pekerja sangat berpengaruh karena tingkat pendidikan mengukur kemampuan akademik dalam menyelesaikan masalah, melaksanakan tugas, dan memikul tanggung jawab.

2. Jenis kelamin pekerja

Jenis kelamin pekerja, standar yang diperlukan untuk menyesuaikan bidang pekerjaan dengan tujuan dan keuntungan.

3. Keadaan fisik pekerja

Keadaan fisik pekerja, sangat berpengaruh dalam spesifikasi pekerjaan karena kondisi kesehatan yang seimbang atau sesuai kebutuhan sangat penting.

4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja

Pengetahuan dan kecakapan pekerja, termasuk pengetahuan akademis dan pengalaman yang diperlukan untuk berkomunikasi dengan orang lain, kelompok, atau publik.

5. Batas umur pekerja

Batas umur pekerja menunjukkan masa berlaku kerja atau pensiun yang diperlukan agar pekerjaan tetap produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

6. Nikah atau belum

Status pernikahan, penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak terganggu oleh masalah pribadi yang dapat menurunkan kinerja.

7. Minat pekerja

Minat pekerja, kemauan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang menimbulkan dedikasi dan niat bekerja.

8. Emosi dan tempramen pekerja

Emosi dan temperamen pekerja, memperlihatkan stabilitas emosional dan kemampuan menghadapi tekanan atau situasi yang menantang.

9. Pengalaman pekerja

Pengalaman pekerja, menunjukkan bahwa pekerja sudah pernah menjalani pekerjaan serupa, meningkatkan efisiensi dalam tugas yang dihadapi.

Dari uraian faktor-faktor yang disebutkan di atas berarti menyusun dan menyesuaikannya dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang sebenarnya sehingga dapat menjelaskan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk menspesifikasikan pekerjaan memiliki sub dimensi berikut (Pattisahusiwa, 2013):

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang baik mencakup kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Selain itu, pelatihan yang efektif sangat penting dalam menunjang pekerjaan, karena dapat meningkatkan kemampuan dan kesiapan pekerja dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas di perusahaan.

2. Kompetensi

Kompetensi karyawan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas di tempat kerja. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan minat karyawan memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal dan penuh dedikasi. Selain itu, pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan minat yang dimiliki karyawan dapat secara signifikan mendukung pekerjaan, membuat mereka lebih

termotivasi dan produktif. Dengan demikian, memastikan bahwa kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari indikator yang ada, Spesifikasi Pekerjaan di atas, kesesuaian spesifikasi terhadap wewenang atau tanggung jawab yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan.

2.2.2.4 *Job Specification* dalam Perspektif Islam

Spesifikasi pekerjaan adalah deskripsi rinci mengenai kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab suatu posisi pekerjaan. Dalam Islam, spesifikasi pekerjaan membantu memastikan bahwa amanah dan tanggung jawab diberikan kepada orang yang tepat dan kompeten, sebagaimana yang diamanatkan dalam Al-Quran dan Hadits.

Bekerja dalam Islam dipandang sebagai salah satu bentuk ibadah yang mendatangkan pahala, terutama jika dilakukan dengan niat mencari nafkah untuk keluarga. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani menyatakan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh hingga merasakan kelelahan dapat menghapus dosa: "Barangsiapa yang merasakan kelelahan pada sore hari karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka dosanya akan diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut." (HR. Imam Tabrani). Firman Allah dalam surah Al-Anfaal ayat 25:

وَاتَّقُوا فِتْنَةً لَا تُصِيبَنَّ الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْكُمْ خَاصَّةً ۖ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya :“Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang dzalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah amat keras siksaan-Nya”.

Tafsir Kementerian Agama Indonesia mengenai Surat Al-Anfal ayat 25 menegaskan bahwa jika kemaksiatan terus meluas di masyarakat, azab Allah akan menimpa semua orang, termasuk orang-orang yang saleh. Ayat ini menyoroti pentingnya tanggung jawab bersama untuk melawan kejahatan dan mendorong kebaikan (amar ma'ruf nahi munkar), sehingga moral dan etika masyarakat dapat dipertahankan untuk menghindari azab dan membawa keselamatan serta keberkahan bagi semua.

Berdasarkan ayat tersebut, muncul kesadaran bagi pemerintah dan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi bisnis untuk menekankan tentang kode etik bisnis yang akan diterapkan oleh manajer dan karyawan dalam organisasi bisnis (Malihah et al., 2022). Hadits juga menegaskan bahwa jika suatu urusan atau pekerjaan diberikan kepada orang yang tidak ahli, maka akan menyebabkan kehancuran, "Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya." (HR. Bukhari).

Dalam perspektif Islam, job specification atau spesifikasi pekerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dan amanah yang diberikan kepada seseorang dilaksanakan dengan baik dan profesional. Spesifikasi pekerjaan membantu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang akan diemban, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan memenuhi tuntutan moral dan etika yang diajarkan dalam Islam. Dengan demikian, penerapan

job specification yang baik dapat menghindarkan organisasi dari kehancuran yang diakibatkan oleh penempatan orang yang tidak kompeten dalam suatu posisi, serta memastikan bahwa amanah yang diberikan dapat dijaga dengan baik.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Jika kualitas manajemen kinerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong, pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat diragukan lagi. Kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi diperlukan untuk mencapai kualitas kinerja yang baik, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Fahmi et al., 2016).

Definisi kinerja menurut (Priyono et al., 2010) kinerja didefinisikan sebagai hasil perilaku yang dievaluasi dengan menggunakan standar atau standar kualitas. Ketika orang berbicara tentang kinerja, mereka sering berbicara tentang hal-hal yang baik dan buruk. Artinya, kinerja seseorang dianggap baik jika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar atau kriteria perusahaan. Jika tidak, kinerja mereka dianggap buruk. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Rencana strategis memasukkan kinerja ini.

Pendapat Mangkunegara (2000) (Arifin, 2010) dalam penelitian (Tamba et al., 2018) kinerja adalah hasil dari pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang mereka peroleh selama menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Namun, (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) dalam (Abdulah & Musa, 2020), kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat seseorang bekerja. Orang lain

dapat melihat kinerja Anda. Berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung, pasti mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dievaluasi terhadap karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu menentukan tingkat kinerja mereka. Untuk menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, kinerja digunakan. Kinerja yang lebih baik akan berdampak positif pada organisasi bisnis.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada awalnya, menganalisis pekerjaan atau jabatan untuk mengubah deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk mengorganisasikan kriteria pekerjaan agar kinerja dapat berjalan dengan optimal dan tujuan perusahaan dapat dicapai. *Job Description* dan *Job Specification* dibandingkan dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Matindas (Hairina, 2013), kemampuan karyawan didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan kemampuan fisik dan mental tertentu tanpa memerlukan waktu yang cepat. Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan, atau pengetahuan dan kemampuan, membentuk kemampuan psikologis seseorang. Pemimpin, termasuk karyawan yang dipimpin, harus memiliki kecerdasan yang tinggi, yang biasanya terkait dengan tingkat pendidikan, terutama untuk posisi tertentu di perusahaan tempat mereka bekerja. Penempatan karyawan di perusahaan harus sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, ilmu pengetahuan, dan pendidikan mereka, bukan hanya pengetahuan dan kemampuan mereka.

Karena dia memiliki kontrol penuh atas pekerjaannya, dia merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kemampuan karyawan, seperti kemampuan potensi (IQ), kemampuan kenyataan (pengetahuan dan keterampilan), adalah kemampuan mereka untuk melakukan hal-hal yang membutuhkan perubahan pekerjaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan berhasil dalam pekerjaan mereka karena mereka memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar, memengaruhi kinerja karyawan. Kinerjanya dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya sendiri, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk melakukan pekerjaan, kepribadian, sikap, dan perilaku. Faktor luar dirinya termasuk gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara karyawan, dan lingkungan tempat mereka bekerja (Lestary & Chaniago, 2017).

Efikasi diri adalah komponen tambahan yang memengaruhi kinerja seorang pegawai. (Alwisol, 2019) menjelaskan bahwa efikasi diri merujuk pada persepsi seseorang tentang seberapa baik mereka mampu berfungsi dalam kondisi tertentu. Efikasi diri juga merujuk pada penilaian seseorang tentang kemampuan mereka untuk menerapkan keterampilan tertentu dalam situasi tertentu yang memungkinkan mereka sukses dalam pekerjaan mereka. Efikasi diri adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sukses dan efisien.

Pendapat lain (Gibson, 2012) menambahkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap pandangan, semangat memotivasi diri, dan kinerja dan kemampuan. Selain itu, hal lain yang mempengaruhi faktor kinerja karyawan yaitu *Job Description dan Job Specification*. Pekerjaan yang bersifat monoton atau rutin

cenderung menyebabkan kebosanan atau kejenuhan, yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, kebijakan rotasi pekerjaan disarankan agar diterapkan (Gulshan et al., 2016).

2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja digunakan dalam organisasi bisnis dengan menilai seberapa baik pekerjaan telah dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Ada beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukur kinerja.

Memiliki tiga metrik kinerja, menurut (Dharma et al., 1991) dalam (Supriyanto & Maharani, 2013), yaitu kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (kualitas produk), dan ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan).

Salah satu fungsi utama personalia adalah penilaian kinerja, yang juga dikenal sebagai penilaian kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Penilaian ini mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Seseorang dapat menilai seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan atau ditugaskan (Supriyanto & Maharani, 2013).

2.2.3.4 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan. Tujuan umum untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut (Masram & Mu'ah, 2017):

- 1) Meningkatkan keinginan karyawan untuk berkontribusi kepada organisasi.
- 2) Memberikan dasar untuk menilai kualitas kinerja setiap karyawan.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk memilih dan menilai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Membantu dalam pengambilan keputusan tentang masalah karyawan seperti produksi, transfer, dan PHK.

Berikut adalah beberapa manfaat dari pengelolaan pengukuran kinerja seperti yang dijelaskan oleh (Masram & Mu'ah, 2017):

- 1) Menyediakan alat untuk melacak kinerja terhadap ekspektasi pelanggan dan mendorong semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 2) Membangkitkan motivasi bagi karyawan untuk memberikan layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan internal dan rantai pasokan.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sambil mendorong upaya pengurangan limbah.
- 4) Mengubah tujuan strategis yang mungkin tidak jelas menjadi lebih spesifik, sehingga proses pembelahannya lebih cepat.

2.2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins et al., 2015) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan, ada 5 yaitu:

- a. Kualitas, yang diukur dari pandangan karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kuantitas, yang diukur sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yang diukur sebagai tingkat ketika tugas diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dan sesuai dengan output yang dihasilkan secara efektif.
- d. Efektivitas, tingkat di mana sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) digunakan secara optimal untuk meningkatkan hasil setiap bagian dari sumber daya tersebut.
- e. Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya secara mandiri.

2.2.3.6 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Karena penilaian kinerja mereka akan mempengaruhi perusahaan, kinerja seorang karyawan sangat penting. Memiliki pemahaman tentang penilaian terhadap diri sendiri adalah langkah pertama yang harus dilakukan sebelum melakukan segala sesuatu. Dengan menilai kinerja kita sendiri baik sebagai hamba maupun sebagai karyawan karena Allah menyuruh kita untuk menerapkannya, seperti yang dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya : "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

Dalam tafsir Kemenag RI, dijelaskan bahwa orang-orang yang bertobat dianjurkan untuk bekerja, melakukan berbagai pekerjaan yang bermanfaat. Allah akan melihat hasil pekerjaan tersebut, memberikan penghargaan atasnya, demikian juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan menyaksikan dan menilai pekerjaan itu. Ketika seseorang meninggal dunia, pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui segalanya, baik yang gaib maupun yang nyata. Kemudian Allah akan memberitahukan segala apa yang telah mereka lakukan di dunia, baik yang tampak maupun yang tersembunyi.

Buya Hamka dalam Tafsir Al Azhar menjelaskan agar manusia tidak berhenti bekerja, tetapi terus beramal karena nilai kehidupan ditentukan oleh amal yang berkualitas. Seorang mukmin tidak boleh membiarkan waktunya kosong dari amal. Hadis ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan, manusia harus bekerja mencari nafkah. Bekerja adalah fitrah dan salah satu identitas manusia. Bekerja berdasarkan prinsip-prinsip iman dan tauhid tidak hanya menunjukkan fitrah seorang Muslim, tetapi juga meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah. Hal ini mirip dengan kinerja karyawan, di mana penyelesaian pekerjaan dengan baik dapat

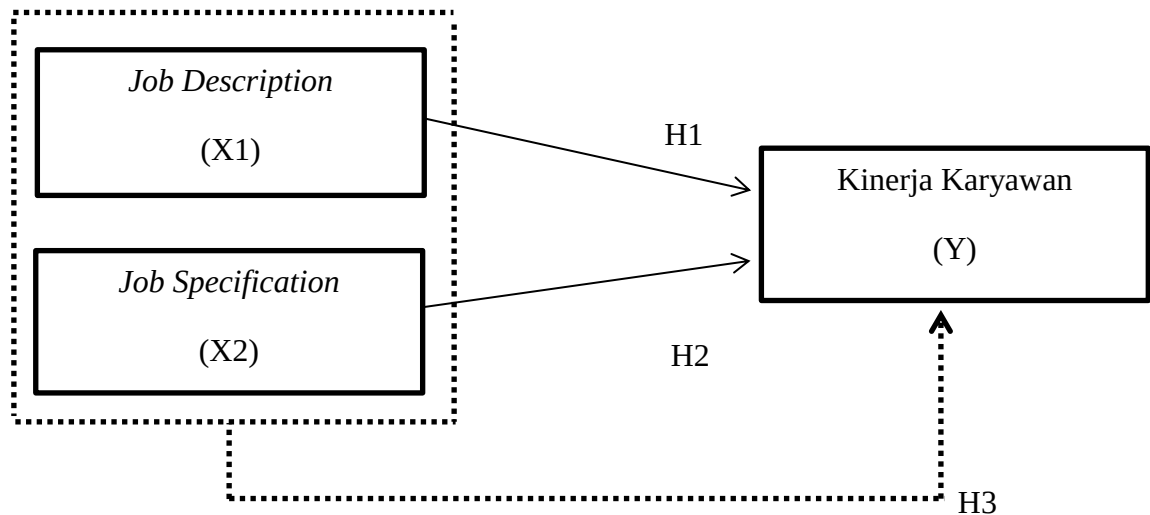
membawa organisasi ke arah yang lebih baik (Rohmah, 2020). Dari sini dapat disimpulkan bahwa manusia tidak akan lepas dari pekerjaan dan tanggung jawab sebagai makhluk ciptaan Allah.

Manusia dianjurkan untuk bekerja dan beramal secara terus-menerus, karena Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan menilai dan menghargai pekerjaan tersebut. Bekerja merupakan fitrah manusia yang tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga menunjukkan prinsip iman dan tauhid, serta meningkatkan martabat seseorang sebagai hamba Allah. Dengan kinerja yang baik, seorang karyawan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, manusia memiliki tanggung jawab untuk bekerja dan beramal dalam kehidupan mereka.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini mengkaji pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai hasil dari beberapa kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk mendukung model teoritis tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Model Hipotesis



Keterangan:

—→ = Menjelaskan secara parsial

····→ = Menjelaskan secara simultan

X1 = Variabel *Job Description* (X1)

X2 = Variabel *Job Specification* (X2)

Y = Variabel Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ulasan dan pengolahan data, ditemukan bahwa *job description* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Deskripsi pekerjaan yang rinci dan jelas serta spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja mereka. Menurut (Masram & Mu'ah, 2017), deskripsi pekerjaan yang jelas memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu, spesifikasi pekerjaan yang mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan membantu karyawan mencapai tujuan pekerjaan serta bermanfaat dalam proses rekrutmen, seleksi, dan evaluasi kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Rivai & Basri, 2005). Oleh karena itu, deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifikasi pekerjaan yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Deskripsi pekerjaan yang rinci dan jelas serta spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan yang jelas membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik, sedangkan spesifikasi pekerjaan yang tepat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Kedua faktor ini bersama-sama dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun.

2.4.2 Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ulasan dan pengolahan data, ditemukan bahwa *job description* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa *job description* yang jelas dapat membantu karyawan memahami pekerjaan yang harus mereka lakukan, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai kinerja optimal yang diharapkan (Hasibuan, 2009). Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa *job description* yang diterima oleh karyawan memungkinkan mereka untuk memahami dan menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan baik. Memberikan deskripsi tugas yang jelas akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mondy et al., 2008). Pandangan serupa juga menyebutkan bahwa *job description* yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas sesuai dengan jenis dan tugasnya, karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan menghindari kesalahan, sehingga kinerja mereka meningkat (Mustikawati & Kurniawan, 2014).

Job description yang jelas dan terperinci memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Deskripsi pekerjaan yang baik membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan kemampuan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa deskripsi pekerjaan yang diberikan dengan tepat memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan baik, menghindari kesalahan, dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk

menyediakan job description yang jelas dan sesuai dengan jenis dan tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ulasan dan telaah data, ditemukan bahwa *job specification* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki akan memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan kesalahan saat bekerja (Mondy et al., 2008). Penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa *job specification* mencakup pengalaman, pendidikan, dan karakter tertentu dari karyawan yang dapat mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang menyebutkan bahwa *job specification* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, membantu mengatasi masalah yang mungkin timbul di masa depan, dan memastikan kinerja maksimal sehingga tujuan dapat dicapai dengan baik (Sofyandi, 2008). Karyawan yang memiliki *job specification* sesuai dengan posisi pekerjaannya dapat lebih mudah mengatasi permasalahan yang muncul dalam menjalankan tugas mereka (Tanumihardjo, 2013).

Job specification yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Penempatan karyawan sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki mengurangi kemungkinan kesalahan kerja dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa pengalaman, pendidikan, dan karakteristik tertentu dari karyawan sangat penting untuk mendukung kinerja optimal. Dengan *job specification* yang sesuai, karyawan dapat mengatasi masalah yang muncul dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh

karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa *job specification* setiap karyawan sesuai dengan posisi mereka untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

2.4.4 Pengaruh *Dominance* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Berdasarkan hasil ulasan dan pengolahan data, dapat dilihat bahwa baik *job description* maupun *job specification* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. *Job description* memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga mereka dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih baik (Hasibuan, 2009). Hal ini meningkatkan peluang karyawan untuk mencapai kinerja optimal karena mereka memiliki pemahaman mendalam tentang apa yang diharapkan dari mereka. Di sisi lain, *job specification* yang mencakup pengalaman, pendidikan, dan karakteristik khusus karyawan juga berkontribusi dalam memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan karakteristik yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka (Az-Zahra & Kamuljan, 2016). Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki, kemungkinan kesalahan dalam bekerja menjadi lebih kecil karena mereka memiliki kualifikasi yang tepat untuk pekerjaan tersebut.

Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Job description* membantu memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, sementara *job specification* memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam konteks PT. INKA (Persero) Madiun, kedua variabel tersebut mungkin sama pentingnya dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung

jawab (*job description*) serta penempatan yang tepat berdasarkan kualifikasi (*job specification*) keduanya merupakan faktor kunci untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, dalam konteks ini, tidak ada variabel yang dominan secara tunggal, tetapi keduanya saling melengkapi untuk mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di PT. INKA (Persero) Madiun, baik *job description* maupun *job specification* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Job description* yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sementara *job specification* memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang tepat. Keduanya memainkan peran penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tidak ada variabel yang dominan secara tunggal. Pemahaman yang baik tentang tugas (*job description*) dan penempatan yang sesuai dengan kualifikasi (*job specification*) adalah faktor kunci untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.5 Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. INKA (Persero) Madiun
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel *Job Description* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. INKA (Persero) Madiun
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel *Job Specification* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. INKA (Persero) Madiun
- H4 : Diduga terdapat pengaruh yang dominan antara variabel *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. INKA (Persero) Madiun

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif di mana peneliti berusaha menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013), penelitian eksplanatori bertujuan menguji hipotesis antara variabel-variabel yang dihipotesiskan. Metode ini menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka dalam proses pengumpulan data, analisis data, dan penyajian data. Sehingga, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada dalam hipotesis (Sugiyono, 2016).

Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori, dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Dengan metode ini, diharapkan dapat memberikan jawaban yang tepat mengenai hubungan dan keterkaitan antara variabel yang diuji. Hal ini dibuktikan melalui proses pengumpulan data, analisis data, dan penyajian data yang diperoleh dari PT. Industri Kereta Api Indonesia.

Penelitian ini, yang merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan angka dalam seluruh proses penelitiannya,

metode ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan, memberikan jawaban yang tepat mengenai keterkaitan variabel yang diuji.

3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, penelitian ini dilakukan di Kota Madiun, tepatnya di jalan Yos Sudarso No 71, Kota Madiun, Jawa Timur 63122. Dengan lebih spesifik lagi yaitu pada PT. INKA (Persero) atau biasa disebut dengan PT. Industri Kereta Api Indonesia. Dalam penelitian ini lebih membahas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Perusahaan ini. Dengan ini saya tertarik dan menjadi alasan terbesar saya mengambil perusahaan ini karena dalam *Job Description* dan *Job Spesification* pada perusahaan ini merupakan bagian yang menarik dan juga menjadi fenomena yang menarik dan masih lingkup bagian sumber daya manusia dan hal ini dapat dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto & Maharani, 2013). Menurut (Suharsimi, 2017) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan

digunakan untuk penelitian. Maka dari itu populasi yang saya ambil untuk penelitian saya ini mencakup wilayah kerja dari perusahaan PT. INKA (Persero) berupa karyawan yang berkerja dan bergerak dalam sistem kerja perusahaan ini dari karyawan yang ada dalam kantor pusat yang ada di Kota Madiun ini. Dalam jumlah keseluruhan dari populasi yang diambil terdapat sekitar 611 karyawan ada yang bekerja dikantor pusat PT. INKA (Persero) Madiun.

Tabel 3. 1

Jumlah Populasi Karyawan

Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap	366 Orang
Karyawan Kontrak	245 Orang
Jumlah	611

Sumber : Data primer wawancara diolah peneliti (2024)

3.3.2 Sampel

Peneliti dapat menggunakan sampel jika populasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua karakteristiknya (Supriyanto & Maharani, 2013).Sampel harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dari sampel harus mencerminkan populasi (Sugiyono, 2016).

Populasi didefinisikan sebagai "jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan" (Hardani. Ustiawaty., 2023). Di bawah ini adalah rumus slovin yang digunakan dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Margin of error

Maka, minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{611}{1 + 611(0.10)^2}$$

$$n = \frac{611}{1 + 6.11}$$

$$n = \frac{611}{7.11}$$

$$n = 85.935$$

Sebagai hasil dari perhitungan di atas, jumlah sampel yang dikumpulkan sebanyak 85.935 dan dibulatkan menjadi 86, dengan margin error 10%.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel adalah sebagian populasi yang memiliki ciri-ciri yang sebanding dengan populasi yang akan diteliti. Proses pemilihan elemen populasi sebagai sampel dilakukan melalui teknik pengambilan sampel (Sekaran, 2006, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling*. *Proportionate Random Sampling* dilakukan

dengan membagi populasi ke dalam sub populasi / strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Sekaran, 2006, 2022).

Teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Random Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian. Sesuai dengan yang terjadi dilapangan pada PT. INKA dalam menganalisis *Job Deskripsi* dan *Job Spesification* terhadap Kinerja Karyawan menjadi nilai yang penting dalam penelitian yang saya buat ini.

Menurut (Natsir et al., 2015) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Sub populasi} \times \text{Jumlah Sampel yang diperlukan}}{\text{Jumlah Populasi}}$$

Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan Tetap	366 : 611 x 86 = 51,51
Karyawan Kontrak	245 : 611 x 86 = 34,48
Jumlah	85,99 dibulatkan 86

3.5 Data dan Jenis Data

Semua data yang telah diperoleh dikelompokkan berdasarkan sumbernya, yang terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik individu maupun perorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian

kuesioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti (Umar, 1999). Dalam penelitian ini, data primer diambil melalui jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah di lapangan di PT. INKA untuk menganalisis Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah dan disajikan sesuai kebutuhan penelitian, baik dari pihak terkait di perusahaan setempat maupun dari olahan peneliti sendiri. Data sekunder ini berupa literatur yang mendukung dan menambah informasi signifikan bagi penelitian, seperti buku-buku, jurnal, laporan penelitian, dan dokumen yang relevan dengan kebutuhan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder yang meliputi literatur dan dokumen yang mendukung. Data primer memberikan informasi langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder menyediakan konteks dan tambahan informasi yang relevan untuk analisis.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Suprpto, 1996), tujuan dari teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah untuk mendapatkan bahan-bahan yang relevan, akurat, dan dapat diandalkan. Teknik pengumpulan data adalah prosedur umum untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Untuk mengumpulkan data, kuesioner digunakan. Kuesioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung

responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman definisi masing-masing variabel jika dianggap perlu untuk dioperasikan. (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa variabel adalah karakteristik, sifat, atau nilai seseorang, obyek, atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sementara definisi operasional variabel adalah bagaimana peneliti mengukur (mengoperasionalkan) konstruksi menjadi variabel penelitian yang dapat dituju (KUSUMA, 2021).

Definisi operasional adalah cara variabel diukur untuk mengevaluasi sejauh mana pengukuran dalam suatu penelitian itu baik atau buruk. Dalam konteks penelitian ini, definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Robbins et al., 2015), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian

2. *Job Deskripsi* (X1)

Indikator *Job Description*, dengan indikator menurut (Pattisahusiwa, 2013):

- a) Wewenang
- b) Tanggung jawab karyawan
- c) Kondisi pekerjaan
- d) Fasilitas kerja
- e) Standar hasil kerja

3. *Job Spesification* (X2)

Indikator *Job Specification* menurut (Hasibuan & Wan Daud, 2009)

adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat pendidikan pekerja
- b) Jenis kelamin pekerja
- c) Keadaan fisik pekerja
- d) Pengetahuan dan kecakapan pekerja
- e) Batas umur pekerja
- f) Nikah atau belum
- g) Minat pekerja
- h) Emosi dan tempramen pekerja
- i) Pengalaman pekerja

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator	Item
<i>Job Deskription (X1)</i>	Menurut (Pattisahusiwa, 2013)	Wewenang	Wewenang untuk membuat keputusan
			Kontrol atas tugas yang saya lakukan
		Tanggung jawab karyawan	Kejelasan pencapaian target kinerja
			Pemahaman tentang tanggung jawab
		Kondisi pekerjaan	Memahami peraturan perusahaan
			Budaya perusahaan yang mendukung
		Fasilitas kerja	Fasilitas kerja memadai
			Fasilitas mendukung kebutuhan pegawai
		Standar hasil kerja	Visi menjalankan perusahaan secara konsisten
			Pemahaman evaluasi kerja

<i>Job Spesification (X2)</i>	Menurut (Hasibuan & Wan Daud, 2009)	Tingkat pendidikan pekerja	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan persyaratan kerja
			Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan
		Jenis kelamin pekerja	Kejelasan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin
			Kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan
		Keadaan fisik pekerja	Kesesuaian kondisi fisik dengan persyaratan pekerjaan
			Keadaan kondisi fisik yang memengaruhi kemampuan
		Pengetahuan dan kecakapan pekerja	Pengetahuan dan kecakapan relevan
			Pengetahuan dan kecakapan mampu mencapai hasil
		Batas umur pekerja	Batas umur yang ditentukan dalam persyaratan pekerjaan.
			Batas umur tidak menjadi hambatan

		Nikah atau belum	Status pernikahan sesuai dengan persyaratan
			Status pernikahan tidak mempengaruhi kemampuan
		Minat pekerja	Kemauan pekerjaannya yang menimbulkan niat
			Minat yang kuat terhadap pekerjaan
		Emosi dan tempramen pekerja	Emosi dapat memengaruhi kinerja dalam pekerjaan
			Mengelola emosi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
		Pengalaman kerja	Pengalaman yang relevan dengan tugas yang dijelaskan
			Pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Robbins et al., 2015)	Kualitas	Output saya memenuhi standar yang ditetapkan.
			Bekerja dengan teliti

			Mampu dalam bekerja
		Kuantitas kerja	Menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditargetkan
		Ketepatan waktu	Ketepatan waktu masuk dan keluar kantor
			Ada cukup waktu untuk mencapai tujuan.
			Menggunakan waktu sebaik mungkin
		Efektivitas	Siap menerima kritik dan saran
			Mengerjakan tugas dengan cerdas
			Memakai kebutuhan kantor
		Kemandirian	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.
			Identitas menjadi hasil kinerja
			Tanggung jawab atas hal yang dilakukan

3.8 Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2016) Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial. Indikator variabel dijelaskan sebelum pernyataan-pernyataan dibuat berdasarkan indikator variabel. Contoh pilihan jawaban untuk kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3

Pengukuran Skala Likert

No.	Item	Nilai
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.9 Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.91 Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas Instrumen yang valid harus mampu mengukur apa yang diukur. Validitas diuji dengan korelasi Pearson. Menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai dari pertanyaan adalah cara untuk menganalisisnya. Selanjutnya, koefisien korelasi r harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan r tabel atau dengan uji t . Jika t hitung $>$ t tabel atau r hitung $>$ r tabel, maka nomor pertanyaan

tersebut valid. Nomor pertanyaan valid dalam program komputer asalkan r yang diperoleh diikuti nilai $p < 0,05$. (Supriyanto & Maharani, 2013).

- 2) Uji Reliabilitas bertujuan untuk menentukan seberapa dapat diandalkan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Metode yang umum digunakan termasuk teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur mencakup berbagai metode seperti teknik genap-ganjil, belah tengah, belah acak, dan Cronbach alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach alpha -nya $\geq 0,6$ (Supriyanto & Maharani, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi linier, salah satu asumsi penting adalah ketiadaan korelasi sempurna atau korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Adanya multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang tidak dapat diestimasi dengan baik, serta standar deviasi yang tidak stabil. Pengambilan keputusan dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance, dimana nilai di atas 0,10 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, serta nilai VIF di bawah 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

- 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan

lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman antara residual hasil regresi dengan variabel bebas. Jika hasil korelasi signifikan kurang dari 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Supriyanto & Maharani, 2013)

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi residual dari model regresi berdistribusi normal. Ini penting untuk memastikan bahwa model regresi menghasilkan residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari alpha, maka data dianggap terdistribusi normal, sedangkan jika sig lebih kecil dari alpha, maka data dianggap tidak terdistribusi normal (Supriyanto & Maharani, 2013)

3.9.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi biasanya digunakan untuk memperkirakan, meramalkan, atau menentukan pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain. Ini menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Karena pada dasarnya, tujuan utama penyelidikan statistik dalam bidang bisnis dan ekonomi adalah untuk membuat prediksi (Supriyanto & Maharani, 2013).

Pengujian regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Job Description*

X2 = *Job Specification*

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

3.9.4 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu *Job Description* (X1) dan *Job Specification* (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t diperoleh dari tabel koefisien regresi pada kolom signifikansi (sig). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dalam pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima,

menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.

Uji f pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau *independent variabel* (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau *dependent variabel* (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

Kriteria Pengujian :

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Total data

k = Total variabel independen

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:

- a. Jika nilai f hitung $> f$ tabel, maka H_0 diterima dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika nilai f hitung $< f$ tabel, maka H_0 ditolak dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variabel independen (*Job Description and Job Specification*) menjelaskan variasi pada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Supriyanto & Maharani, 2013).

Rumus determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 25.

4) Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari *job description*, *job specification* serta variabel terikat kinerja karyawan, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau standartdized of coefficient beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Industri Kereta Api atau PT INKA (Persero) merupakan perusahaan manufaktur kereta api terintegrasi pertama di Asia Tenggara yang dimiliki oleh pemerintah. Fokus utama PT INKA adalah menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi bagi pelanggannya. Perusahaan ini menawarkan berbagai macam produk untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan juga memberikan layanan purna jual agar pelanggan mendapatkan produk dengan kualitas terbaik. Produk-produk dari PT INKA telah diekspor ke negara-negara seperti Bangladesh, Filipina, Malaysia, Thailand, Singapura, dan Australia.

PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT INKA adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki kantor pusat di Jalan Yos Sudarso, Madiun, Jawa Timur. Pabrik kereta api ini memiliki sejarah panjang sebagai Balai Yasa Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) dengan luas lahan 22,5 hektar. Sebagai BUMN manufaktur sarana perkereta-apian terbesar dan pertama di Asia Tenggara (ASEAN), PT INKA berperan penting dalam industri ini. Secara formal, PT INKA (Persero) berdiri pada tanggal 18 Mei 1981. Selanjutnya dilakukan penyerahan operasional pabrik kereta api oleh pihak PJKA kepada manajemen PT INKA (Persero) pada tanggal 29 Agustus 1981. Tanggal inilah yang kemudian dicatat sebagai Hari Kelahiran PT INKA (Persero).

PT INKA, perusahaan milik negara, terus berkembang sejak tahun 1981. Selama 43 tahun, perusahaan telah menyediakan berbagai produk dan jasa purna jual untuk memastikan bahwa konsumen mendapatkan solusi transportasi yang berkualitas. Saat ini, PT INKA telah berkembang menjadi industri manufaktur perkereta apian yang modern. Perusahaan telah berkembang dari produksi barang dasar hingga produk dan jasa perkereta apian dan transportasi bernilai tinggi. PT INKA berusaha untuk beradaptasi dengan persaingan global dengan melakukan perbaikan dan pembaharuan berkelanjutan. Sekarang perusahaan ini tidak hanya membuat produk perkeretaapian tetapi juga membuat berbagai produk lain yang membantu infrastruktur dan transportasi.

PT. INKA berkonsentrasi pada memberikan kepuasan pelanggan dan keunggulan operasional sehingga produk-produknya dapat diterima oleh pelanggan di dalam dan luar negeri. Bangladesh, Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand, dan Australia adalah beberapa negara yang telah menggunakan produk PT. INKA. PT. INKA telah berkembang menjadi salah satu sektor strategis di Indonesia dan terus mendorong perkembangan sistem transportasi terpadu berbasis kereta api di dalam negeri. PT. INKA didukung oleh anak perusahaannya, yaitu :

1. PT. INKA Multi Solusi
2. PT. IMS Trading
3. PT. IMS Consulting
4. PT. IMS Service
5. PT. Rekindo Global Jasa

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

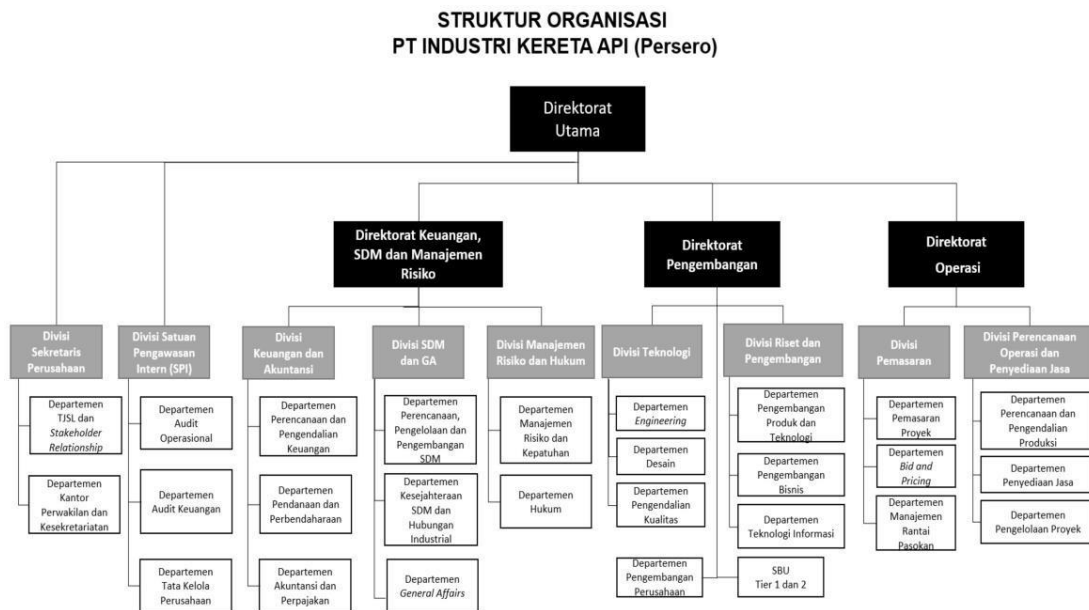
A. Visi Perusahaan

“Mengembangkan sebagai entitas manufaktur dan usaha terkait yang menyediakan solusi terintegrasi untuk sistem transportasi darat yang berkelanjutan.”

B. Misi Perusahaan

- 1) Membangun infrastruktur manufaktur dan jaringan industri untuk mendukung pertumbuhan sektor industri nasional.
- 2) Inovasi dalam pengembangan solusi transportasi yang menyeluruh untuk transportasi massal, logistik, dan perdagangan barang.
- 3) Memperluas pangsa pasar di dalam dan luar negeri serta meningkatkan diversifikasi produk.
- 4) Berfungsi sebagai pusat keahlian di sektor transportasi darat, yang tidak hanya mampu menyerap dan menerapkan pengetahuan terkini, tetapi juga membagikannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



Sumber : Buku tahunan annual report PT. INKA (2024)

4.1.3 Struktur Organisasi

Berikut adalah penjelasan mengenai Struktur Organisasi PT INKA:

1. Posisi tertinggi dalam struktur organisasi PT INKA ditempati oleh jajaran direktur, yang terdiri dari:

- ❖ **Direktorat Utama**

Bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan perusahaan. Tugas utamanya meliputi merumuskan strategi perusahaan, mengambil keputusan strategis, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan secara keseluruhan.

- ❖ **Direktorat Keuangan, Sumber Daya Manusia (SDM), & Manajemen Risiko**

Bertanggung jawab atas manajemen keuangan perusahaan. Tugas-tugasnya mencakup perencanaan keuangan, pengelolaan kas, pelaporan keuangan, pengawasan anggaran, serta analisis keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan. Memastikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan secara efektif. Ini meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, penilaian karyawan, manajemen konflik, dan pengelolaan hubungan industrial. Bertanggung jawab atas identifikasi, evaluasi, dan pengelolaan risiko-risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Tugasnya meliputi analisis risiko, pengembangan strategi mitigasi risiko, pemantauan risiko secara berkala, dan melaksanakan tindakan korektif jika diperlukan.

❖ Direktorat Pengembangan

Bertugas mengembangkan produk dan layanan perusahaan. Ini mencakup penelitian pasar, pengembangan produk baru, perencanaan produk, pengujian produk, serta koordinasi dengan departemen lain untuk memastikan kesesuaian produk dengan kebutuhan pasar.

❖ Direktorat Operasi

Memimpin operasional sehari-hari perusahaan. Tugasnya meliputi perencanaan operasional, pengelolaan rantai pasokan, pengendalian kualitas, manajemen produksi, pemeliharaan fasilitas, dan pengawasan efisiensi operasional secara umum.

2. Di bawah Direktorat Utama terdapat:

❖ Divisi Sekretaris Perusahaan

Bertanggung jawab atas administrasi dan manajemen kesekretariatan perusahaan. Tugasnya termasuk menyediakan dukungan administratif kepada direksi, mengatur rapat-rapat direksi dan pemegang saham, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi perusahaan.

▪ Departemen TJSL dan Stakeholder Relationship

Menangani hubungan dengan pelanggan, pemasok, dan pihak-pihak terkait lainnya. Tugasnya meliputi menjaga komunikasi yang baik dengan stakeholder, menangani keluhan pelanggan, serta mengelola kepentingan dan kebutuhan stakeholder perusahaan.

▪ Departemen Kantor Perwakilan dan Kesekretariatan

Bertanggung jawab atas manajemen kantor perwakilan PT INKA dan fungsi kesekretariatan di kantor-kantor tersebut. Tugasnya mencakup koordinasi antara kantor perwakilan dengan kantor pusat, serta menyediakan layanan dukungan administratif.

❖ Divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI)

Memastikan kepatuhan internal perusahaan terhadap kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berlaku. Tugasnya meliputi melakukan audit internal, mengevaluasi efektivitas kontrol internal, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan proses.

▪ Departemen Audit Operasional

Bertanggung jawab atas audit operasional di berbagai bagian perusahaan. Tugasnya mencakup mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional, mengidentifikasi area-area peningkatan, serta memberikan saran untuk meningkatkan kinerja operasional.

- Departemen Audit Keuangan

Menangani audit keuangan perusahaan. Tugasnya mencakup pemeriksaan laporan keuangan, evaluasi kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku, serta penyusunan laporan audit untuk keperluan internal dan eksternal.

- Departemen Tata Kelola Perusahaan

Bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi praktik tata kelola perusahaan yang baik. Tugasnya mencakup merancang kebijakan tata kelola, memastikan kepatuhan terhadap standar tata kelola yang relevan, serta memberikan pelatihan kepada karyawan tentang praktik tata kelola yang baik.

3. Di bawah Direktorat Keuangan, Sumber Daya Manusia (SDM), & Manajemen Risiko terdapat:

- ❖ Divisi Keuangan dan Akuntansi

Bertanggung jawab atas manajemen keuangan dan akuntansi perusahaan. Tugasnya meliputi penyusunan laporan keuangan, analisis keuangan, pengelolaan aset dan kewajiban, serta penerapan standar akuntansi yang berlaku.

- Departemen Perancangan dan Pengendalian Keuangan

Menangani perencanaan strategis keuangan perusahaan dan pengendalian internal. Tugasnya mencakup penyusunan anggaran, analisis kinerja keuangan, serta pengembangan dan implementasi kebijakan pengendalian internal.

- Departemen Pendanaan dan Perbendaharaan

Bertanggung jawab atas manajemen dana dan kas perusahaan. Tugasnya meliputi pengelolaan arus kas, manajemen likuiditas, pengaturan sumber pendanaan, serta investasi dan manajemen risiko keuangan.

- Departemen Akuntansi dan Perpajakan

Menangani proses akuntansi dan perpajakan perusahaan. Tugasnya mencakup penyusunan laporan keuangan, pemenuhan kewajiban perpajakan, serta pemantauan perubahan regulasi perpajakan yang relevan.

- ❖ Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) & GA

Bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia dan urusan umum perusahaan. Tugasnya mencakup rekrutmen, pelatihan, kompensasi, manajemen kinerja, serta pengelolaan fasilitas dan layanan umum.

- Departemen Perencanaan, Pengelolaan dan Pengembangan SDM

Menangani perencanaan dan pengembangan strategis sumber daya manusia perusahaan. Tugasnya meliputi perencanaan karir,

pengembangan karyawan, serta implementasi program-program karyawan.

- Departemen Kesejahteraan SDM dan Hubungan Industrial

Bertanggung jawab atas kesejahteraan karyawan dan manajemen hubungan industrial. Tugasnya mencakup manajemen tunjangan karyawan, penanganan konflik, serta negosiasi dengan serikat pekerja.

- Departemen General Affairs

Menangani urusan umum dan administratif perusahaan. Tugasnya mencakup pengelolaan fasilitas kantor, penyediaan kebutuhan kantor, serta koordinasi kegiatan internal dan eksternal.

- ❖ Divisi Manajemen Risiko dan Hukum

Bertanggung jawab atas manajemen risiko dan urusan hukum perusahaan. Tugasnya mencakup identifikasi risiko, analisis hukum, penanganan litigasi, serta penyusunan dan implementasi kebijakan kepatuhan hukum.

- Departemen Manajemen Risiko dan Kepatuhan

Menangani manajemen risiko dan kepatuhan terhadap regulasi perusahaan. Tugasnya meliputi evaluasi risiko, pengembangan strategi mitigasi, serta pemantauan kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi perusahaan.

- Departemen Hukum

Bertanggung jawab atas urusan hukum perusahaan. Tugasnya mencakup penyusunan kontrak, penanganan perselisihan, serta memberikan saran hukum kepada manajemen perusahaan.

4. Di bawah Direktorat Pengembangan terdapat:

- ❖ Departemen Pengembangan Perusahaan

Bertanggung jawab atas pengembangan strategis perusahaan. Tugasnya meliputi identifikasi peluang pengembangan bisnis baru, analisis pasar, serta pengembangan rencana strategis.

- ❖ SBU Tier 1 dan 2

Menangani unit-unit bisnis strategis perusahaan. Tugasnya termasuk pengembangan strategi bisnis, pengelolaan portofolio produk, serta pencapaian target keuangan dan operasional.

5. Di bawah Direktorat Pengembangan juga terdapat:

- ❖ Divisi Teknologi

Bertanggung jawab atas pengembangan dan penggunaan teknologi dalam produk dan layanan perusahaan. Tugasnya mencakup riset teknologi baru, penerapan teknologi dalam produk, serta pengelolaan infrastruktur teknologi informasi.

- Departemen Engineering

Menangani proses rekayasa dan pengembangan produk perusahaan. Tugasnya mencakup desain produk, pengujian prototipe, serta pengembangan proses produksi.

- Departemen Desain

Bertanggung jawab atas desain produk perusahaan. Tugasnya mencakup perancangan estetika produk, pengembangan konsep desain, serta koordinasi dengan departemen teknik untuk implementasi desain.

- Departemen Pengendalian Kualitas

Memastikan standar kualitas produk perusahaan terpenuhi. Tugasnya mencakup pengembangan prosedur pengendalian kualitas, pengujian produk, serta peningkatan proses produksi.

- ❖ Divisi Riset dan Pengembangan

Bertanggung jawab atas riset dan pengembangan produk dan teknologi baru. Tugasnya mencakup penelitian pasar, pengembangan prototipe, serta uji coba produk baru.

- Departemen Pengembangan Produk dan Teknologi

Menangani pengembangan produk dan teknologi perusahaan. Tugasnya mencakup perencanaan pengembangan produk, pengujian produk baru, serta inovasi teknologi.

- Departemen Pengembangan Bisnis Departemen Teknologi Informasi

Bertanggung jawab atas pengembangan bisnis baru dan strategis. Tugasnya mencakup analisis peluang bisnis, negosiasi kemitraan bisnis, serta pengembangan model bisnis. Menangani infrastruktur dan aplikasi teknologi informasi perusahaan.

Tugasnya mencakup pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi, keamanan IT, serta dukungan teknologi bagi operasional perusahaan.

6. Di bawah Direktorat Operasi terdapat:

❖ Divisi Pemasaran

Bertanggung jawab atas strategi pemasaran dan promosi produk perusahaan. Tugasnya mencakup penentuan harga, promosi produk, serta penjualan.

▪ Departemen Pemasaran Proyek

Menangani pemasaran khusus untuk proyek-proyek perusahaan. Tugasnya mencakup identifikasi peluang proyek, negosiasi kontrak, serta pelaksanaan pemasaran proyek.

▪ Departemen Bid and Pricing Departemen Manajemen Rantai Pasokan

Bertanggung jawab atas penawaran harga dan penawaran untuk proyek-proyek perusahaan. Tugasnya mencakup analisis biaya, penentuan harga, serta penyusunan penawaran. Menangani manajemen rantai pasokan perusahaan. Tugasnya mencakup pengadaan bahan baku, pengelolaan persediaan, serta koordinasi dengan pemasok dan mitra logistik.

❖ Divisi Perencanaan Operasi dan Penyediaan Jasa

Bertanggung jawab atas perencanaan operasional dan penyediaan jasa perusahaan. Tugasnya mencakup perencanaan

kapasitas, penjadwalan produksi, serta pengelolaan jasa terkait operasional.

- Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi

Menangani perencanaan dan pengendalian proses produksi perusahaan. Tugasnya mencakup penjadwalan produksi, monitoring kinerja produksi, serta pengendalian kualitas produk.

- Departemen Penyediaan Jasa

Bertanggung jawab atas penyediaan berbagai jenis layanan pendukung operasional perusahaan. Tugasnya mencakup manajemen fasilitas, layanan transportasi, serta pengelolaan lingkungan kerja.

- Departemen Pengelolaan Proyek

Menangani manajemen proyek untuk proyek-proyek perusahaan. Tugasnya mencakup perencanaan proyek, pengendalian biaya, serta pemantauan kemajuan proyek.

Data di atas diperoleh dari wawancara dengan perwakilan perusahaan yang memberikan informasi tentang struktur organisasi mereka. Penjelasan tentang struktur organisasi perusahaan memberikan gambaran yang luas tentang bagaimana organisasinya disusun, dengan pembagian yang jelas tentang posisi penting dan tanggung jawab yang terkait. Perusahaan memiliki kerangka kerja yang kuat untuk mengelola berbagai bagian bisnisnya, mulai dari pengembangan produk dan layanan hingga pemasaran, manajemen operasional, dan manajemen risiko, berkat struktur organisasi yang rinci ini. Setiap divisi dan departemen memiliki tugas yang jelas

berdasarkan fokus dan kebutuhan perusahaan. Pembagian ini memungkinkan perusahaan untuk bekerja secara efisien, memaksimalkan kerja sama antara berbagai unit fungsional, dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dapat mengidentifikasi area yang dapat ditingkatkan, meningkatkan koordinasi antar bagian, dan menjadi lebih kompetitif di pasar dengan memahami struktur organisasi seperti ini.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - Laki	42	49%
Perempuan	44	51%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden pria adalah 42 orang atau 49%, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 44 orang atau 51%. Dengan demikian, dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 44 orang atau 51%. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	45	53%
31-40 tahun	26	30%
41-50 tahun	13	15%
> 50 tahun	2	2%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 45 orang (53%), usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (30%), usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (15%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (2%). Dari data Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. INKA (Persero) berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang mencakup 53% dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan membutuhkan dan mengandalkan karyawan muda yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan dalam Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	38	45%
6-10 tahun	27	31%
11-15 tahun	15	17%
> 15 tahun	6	7%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 38 orang (45%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 27 orang (31%), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang (17%), dan masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 6 orang (7%). Dari data Tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama kerja karyawan di PT. INKA (Persero) adalah kurang dari 5 tahun, dengan jumlah 38 orang yang lebih banyak dibandingkan dengan kelompok masa kerja 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang relatif singkat di perusahaan.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja

Karakteristik responden berdasarkan posisi/unit kerja disajikan dalam Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Unit Kerja

Posisi/Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase
HUBIN dan HRIS	3	3%
Pemasaran	12	15%
Pengembangan Organisasi	5	6%
Manajemen Risiko dan Hukum	4	4%
Pengembangan Produk dan Teknologi	4	4%
Keuangan	3	3%
Pengendalian dan Penyedia Jasa	6	7%
Pengendalian Produksi	4	4%
<i>Production Quality Control</i>	5	6%
Produk Engineering	6	7%
SDM dan GA	18	22%
Sekretaris Perusahaan	3	3%
Tata Usaha dan Pengelolaan Aset	6	7%
Umum dan Keamanan	7	9%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisioner dan wawancara diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa responden yang bekerja pada unit HUBIN dan HRIS berjumlah 3 orang (3%), pada unit pemasaran berjumlah 12 orang (15%), pada unit pengembangan organisasi berjumlah 5 orang (6%), pada unit manajemen risiko dan hukum berjumlah 4 orang (4%), pada unit pengembangan

produk dan teknologi berjumlah 4 orang (4%), pada unit keuangan berjumlah 3 orang (3%), pada unit pengendalian dan penyedia jasa berjumlah 6 orang (7%), pada unit pengendalian produksi berjumlah 4 orang (4%), pada unit production quality control berjumlah 5 orang (6%), pada unit produk engineering berjumlah 6 orang (7%), pada unit SDM dan GA berjumlah 18 orang (22%), pada unit Sekretaris berjumlah 3 orang (3%), pada unit tata usaha dan aset berjumlah 6 orang (7%), dan pada unit umum dan keamanan berjumlah 7 orang (9%). Dari data Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. INKA (Persero) bekerja pada unit SDM dan GA memiliki 18 orang (22%) karyawan, menjadikannya unit dengan jumlah karyawan terbanyak.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	16	19%
Diploma	17	20%
S1	35	41%
S2	14	16%
S3	4	4%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang (19%), Diploma sebanyak 17 orang (20%), S1 sebanyak 35 orang (41%), S2 sebanyak 14 orang (16%), dan S3 sebanyak 4 orang (4%). Data dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat S1, dengan jumlah responden mencapai 35 orang (41%). Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan karyawan PT. INKA (Persero) memiliki pendidikan yang cukup tinggi, yang dapat menjadi modal penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan.

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Menikah

Karakteristik responden berdasarkan status disajikan dalam Tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Menikah

Status	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	52	60%
Belum Menikah	34	40%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa jumlah responden yang berstatus menikah adalah sebanyak 52 orang (60%), sementara responden yang belum menikah berjumlah 34 orang (40%). Data dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian telah menikah, dengan jumlah mencapai 52 orang

(60%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. INKA (Persero) memiliki tanggung jawab keluarga yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

4.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan status disajikan dalam Tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4. 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Jumlah Responden	Persentase
PKWT	35	41%
Tetap	51	59%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Dari data pada Tabel 4.7, terlihat bahwa jumlah responden yang memiliki status karyawan tetap adalah sebanyak 51 orang (59%), sedangkan responden yang memiliki status PKWT berjumlah 35 orang (41%). Berdasarkan hasil dari Tabel 4.7, mayoritas responden penelitian ini merupakan karyawan dengan status tetap, dengan jumlah mencapai 51 orang (59%). Hal ini menunjukkan stabilitas tenaga kerja di PT. INKA (Persero), yang mungkin dapat berkontribusi pada kontinuitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel *Job Description* (X1)

Untuk variabel *Job Description* (X1), sepuluh item pertanyaan diajukan kepada responden. Hasil rata-rata atau mean dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden *Job Description* (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	2	2,33	2	2,33	9	10,47	28	32,56	45	52,33	4,30
2	X1.2	0	0	0	0	4	4,65	30	34,88	52	60,47	4,56
3	X1.3	0	0	0	0	3	3,49	32	37,21	51	59,3	4,56
4	X1.4	0	0	0	0	2	2,33	28	32,56	56	65,12	4,63
5	X1.5	0	0	0	0	3	3,49	32	37,21	51	59,3	4,56
6	X1.6	0	0	0	0	1	1,16	36	41,86	49	56,98	4,56
7	X1.7	0	0	0	0	2	2,33	34	39,53	50	58,14	4,56
8	X1.8	0	0	0	0	2	2,33	31	36,05	53	61,63	4,59
9	X1.9	0	0	0	0	4	4,65	34	39,53	48	55,81	4,51
10	X1.10	0	0	0	0	2	2,33	32	37,21	52	60,47	4,58

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data dari Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel *job description*, yang ditunjukkan oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Persentase tertinggi dari jawaban responden, yaitu sebesar 65,12%, terdapat pada pertanyaan X1.4 dengan jawaban sangat setuju. Sementara itu, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk 9 dari 10 item pertanyaan, dengan nilai persentase sebesar 0%. Item pertanyaan dengan nilai mean tertinggi adalah X1.4, yang mendapatkan nilai mean sebesar 4,63. Dari hasil analisis pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap variabel *job description*, dengan persentase jawaban setuju dan sangat setuju yang tinggi. Nilai mean tertinggi juga menunjukkan tingkat kesetujuan yang tinggi

terhadap aspek pekerjaan yang dijelaskan dalam *job description*. Hal ini menandakan bahwa *job description* di PT. INKA (Persero) dianggap jelas dan memadai oleh karyawan.

4.3.2 Variabel *Job Specification* (X2)

Untuk variabel *Job Specification* (X2), delapan belas pertanyaan diberikan kepada responden. Hasilnya, yang dianggap rata-rata atau mean, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 9

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden *Job Specification* (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0	0	0	2	2,33	52	60,47	32	37,21	4,35
2	X2.2	0	0	0	0	1	1,16	46	53,49	39	45,35	4,44
3	X2.3	0	0	0	0	0	0	42	48,84	44	51,16	4,51
4	X2.4	0	0	0	0	1	1,16	36	41,86	49	56,98	4,56
5	X2.5	0	0	0	0	1	1,16	44	51,16	41	47,67	4,47
6	X2.6	1	1,16	0	0	0	0	36	41,86	49	56,98	4,53
7	X2.7	0	0	0	0	0	0	41	47,67	45	52,33	4,52
8	X2.8	0	0	0	0	0	0	50	58,14	36	41,86	4,42
9	X2.9	0	0	0	0	0	0	39	45,35	47	54,65	4,55
10	X2.10	0	0	0	0	2	2,33	42	48,84	42	48,84	4,47
11	X2.11	0	0	0	0	1	1,16	40	46,51	45	52,33	4,51
12	X2.12	0	0	0	0	0	0	46	53,49	40	46,51	4,47
13	X2.13	0	0	0	0	0	0	39	45,35	47	54,65	4,55
14	X2.14	0	0	0	0	1	1,16	45	52,33	40	46,51	4,45
15	X2.15	0	0	0	0	0	0	41	47,67	45	52,33	4,52
16	X2.16	0	0	0	0	1	1,16	40	46,51	45	52,33	4,51
17	X2.17	0	0	0	0	1	1,16	39	45,35	46	53,49	4,52
18	X2.18	0	0	0	0	1	1,16	44	51,16	41	47,67	4,47

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data dari Tabel 4.9, dapat diperhatikan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel *job specification*, yang tercermin dari jawaban setuju yang dominan. Persentase tertinggi dari jawaban responden, yaitu sebesar 60,47%, terdapat pada pertanyaan X2.1 dengan jawaban setuju. Namun, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk 18 dari 18 item pertanyaan, dengan nilai persentase sebesar 0%. Dari hasil analisis pada Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap variabel *job specification*, dengan persentase jawaban setuju yang tinggi. Meskipun beberapa item pertanyaan mendapatkan nilai mean yang tinggi, secara umum, responden menunjukkan kesetujuan yang baik terhadap spesifikasi pekerjaan yang telah dijelaskan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job specification* di PT. INKA (Persero) dianggap sesuai dan memadai oleh karyawan.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), tiga belas pertanyaan diajukan kepada responden. Hasil rata-rata atau mean dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 10**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	0	0	0	0	1	1,16	43	50	42	48,84	4,48
2	Y2	0	0	0	0	4	4,65	35	40,7	47	54,65	4,50
3	Y3	0	0	0	0	0	0	33	38,37	53	61,63	4,62
4	Y4	0	0	0	0	4	4,65	32	37,21	50	58,14	4,53
5	Y5	0	0	4	4,65	4	4,65	44	51,16	34	39,53	4,26
6	Y6	0	0	0	0	2	2,33	41	47,67	43	50	4,48
7	Y7	0	0	0	0	0	0	45	52,33	41	47,67	4,48
8	Y8	0	0	0	0	1	1,16	34	39,53	51	59,3	4,58
9	Y9	0	0	0	0	4	4,65	36	41,86	46	53,49	4,49
10	Y10	0	0	0	0	3	3,49	40	46,51	43	50	4,47
11	Y11	0	0	1	1,16	4	4,65	29	33,72	52	60,47	4,53
12	Y12	0	0	0	0	5	5,81	41	47,67	40	46,51	4,41
13	Y13	0	0	0	0	0	0	31	36,05	55	63,95	4,64

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data dari Tabel 4.10, dapat diamati bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang tercermin dari jawaban setuju yang dominan. Persentase tertinggi dari jawaban responden, yaitu sebesar 63,95%, terdapat pada pertanyaan Y13 dengan jawaban sangat setuju. Namun, tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk 13 dari 13 item pertanyaan, dengan nilai persentase sebesar 0%. Dari hasil analisis pada Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap variabel kinerja karyawan, dengan persentase jawaban setuju yang tinggi. Meskipun beberapa item pertanyaan mendapatkan nilai mean yang tinggi, secara umum, responden menunjukkan kesetujuan yang baik terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero). Hal ini mengindikasikan bahwa

karyawan cenderung merasa puas dan percaya dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 25, uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas instrumen mengacu pada kemampuan instrumen untuk mengukur konsep atau variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson. Analisis dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara nilai pada setiap pertanyaan. Selanjutnya, koefisien korelasi (r) yang diperoleh harus diuji signifikansinya menggunakan uji t atau dibandingkan dengan nilai r pada tabel distribusi. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Penggunaan perangkat lunak komputer memudahkan analisis, di mana jika nilai r yang diperoleh diikuti oleh nilai $p < 0,05$, maka pertanyaan tersebut dianggap valid (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 4. 11**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Job Description</i> (X1)	X1.1	0,639	0,2120	Valid
	X1.2	0,685	0,2120	Valid
	X1.3	0,569	0,2120	Valid
	X1.4	0,662	0,2120	Valid
	X1.5	0,665	0,2120	Valid
	X1.6	0,538	0,2120	Valid
	X1.7	0,574	0,2120	Valid
	X1.8	0,708	0,2120	Valid
	X1.9	0,647	0,2120	Valid
	X1.10	0,567	0,2120	Valid
<i>Job Specification</i> (X2)	X2.1	0,588	0,2120	Valid
	X2.2	0,530	0,2120	Valid
	X2.3	0,366	0,2120	Valid
	X2.4	0,520	0,2120	Valid
	X2.5	0,362	0,2120	Valid
	X2.6	0,361	0,2120	Valid
	X2.7	0,362	0,2120	Valid
	X2.8	0,515	0,2120	Valid
	X2.9	0,443	0,2120	Valid
	X2.10	0,504	0,2120	Valid
	X2.11	0,473	0,2120	Valid
	X2.12	0,472	0,2120	Valid
	X2.13	0,572	0,2120	Valid
	X2.14	0,545	0,2120	Valid
	X2.15	0,471	0,2120	Valid
	X2.16	0,587	0,2120	Valid
	X2.17	0,534	0,2120	Valid
	X2.18	0,515	0,2120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,549	0,2120	Valid
	Y2	0,642	0,2120	Valid
	Y3	0,577	0,2120	Valid
	Y4	0,663	0,2120	Valid
	Y5	0,765	0,2120	Valid
	Y6	0,705	0,2120	Valid
	Y7	0,559	0,2120	Valid

	Y8	0,685	0,2120	Valid
	Y9	0,674	0,2120	Valid
	Y10	0,558	0,2120	Valid
	Y11	0,662	0,2120	Valid
	Y12	0,619	0,2120	Valid
	Y13	0,533	0,2120	Valid

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel yang disajikan, semua indikator menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) $> 0,2120$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item yang terdapat dalam indikator variabel-variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penilaian reliabilitas kuesioner, suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai Cronbach alpha kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel. Dengan demikian, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- ❖ Jika nilai Cronbach alpha $\geq 0,60$, maka dianggap reliabel.
- ❖ Jika nilai Cronbach alpha $\leq 0,60$, maka dianggap tidak reliabel.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach	Standar Nilai	Keterangan
<i>Job Description</i> (X1)	0,818	0,6	Reliabel
<i>Job Specification</i> (X2)	0,807	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel *job description*, *job specification*, dan kinerja karyawan semuanya melebihi 0,60. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah hasil dari masing-masing variabel dianggap reliabel.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap model regresi linier berganda antara variabel deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan kinerja karyawan yang digunakan metode toleransi dan faktor inflasi variabel VIF, adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		Keterangan
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-5,264	5,283		-0,996	0,322			
<i>Job Description</i>	0,586	0,104	0,461	5,610	0,000	0,587	1,705	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Job Specification</i>	0,459	0,085	0,444	5,401	0,000	0,587	1,705	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel *job description* menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,587 dan nilai VIF 1,705, sementara pada variabel *job specification* menunjukkan nilai tolerance juga sebesar 0,587 dan nilai VIF 1,705. Pengambilan keputusan dalam metode ini adalah apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji pada kedua variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Keputusan diambil berdasarkan apakah nilai Sig. > 0,05, yang menandakan tidak adanya Heterokedastisitas.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,966	3,344		2,681	0,009
<i>Job Description</i>	-0,117	0,066	-0,245	-1,777	0,079
<i>Job Specification</i>	-0,020	0,054	-0,051	-0,371	0,711

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Hasil data menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk variabel *job description* sebesar 0,079, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tersebut. Demikian pula, nilai Sig. untuk variabel *job specification* sebesar 0,711, juga lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas pada variabel tersebut.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel *job description*, *job specification*, dan kinerja karyawan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	2,69877334
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200
Jumlah Responden	Sig	Keterangan
86	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Dalam uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, keputusan diambil berdasarkan apakah nilai Sig. $> 0,05$, yang menunjukkan bahwa asumsi terpenuhi. Sebaliknya, jika nilai Sig. $< 0,05$, maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.3 Regresi Linier Berganda

Pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan kinerja karyawan PT.INKA (Persero) dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah nilai variabel terikat berubah karena perubahan variabel bebas.

Dapat dilihat bahwasanya terdapat nilai koefisien regresi pada kolom Unstandardized Coefficients terdapat nilai Constant sebesar -5,264 dan nilai koefisien arah regresi X1 sebesar 0,586, X2 sebesar 0,459. Maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yaitu :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
$Y = -5,264 + 0,586 X_1 + 0,459 X_2$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- Nilai a berjumlah -5,264 menggambarkan konstansa atau nilai saat variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain, seperti *job description* (X1) dan *job specification* (X2). Ketika tidak ada variabel independen, variabel kinerja karyawan tetap pada nilai tersebut tanpa mengalami perubahan.
- Koefisien regresi b1 sebesar 0,586 menandakan bahwa adanya hubungan positif antara *job description* dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam job description berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,586, tanpa mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian ini.

- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,459 menandakan bahwa adanya hubungan positif antara *job specification* dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam *job specification* berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,459, tanpa mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian ini.

4.4.4 Uji Hipotes

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari pengujian pengaruh antara variabel *job description*, *job specification* dan kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 4. 16

Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,264	5,283		-0,996	0,322	
	<i>Job Description</i>	0,586	0,104	0,461	5,610	0,000	Berpengaruh
	<i>Job Specification</i>	0,459	0,085	0,444	5,401	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

- a. Uji parsial antara variabel *job description* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel *job description* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari alpha 0,050, serta nilai t hitung sebesar 5,610 yang lebih besar dari t tabel 1,988. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job description* terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji parsial antara variabel *job specification* terhadap variabel kinerja karyawan juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperoleh dari nilai *t* hitung sebesar 5,401, yang lebih besar dari *t* tabel 1,988, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari α 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job specification* terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji *f*)

Berikut hasil pengujian pengaruh variabel *job description*, *job specification* dan kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan Uji *f* :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Simultan (*f*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	<i>f</i>	Sig.	Keterangan
1	Regression	1266,227	2	633,113	84,880	0,000	Berpengaruh Simultan
	Residual	619,087	83	7,459			
	Total	1885,314	85				

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji *f* menunjukkan nilai *f* hitung sebesar 84,880, yang lebih besar dari *f* tabel sebesar 3,11, atau nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara *job description*, *job specification*, dan kinerja karyawan secara bersamaan (simultan).

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,820	0,672	0,664	2,731

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,664, yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *job description*, *job specification* mencapai sekitar 66,4%. Sisanya, sekitar 33,6%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Variabel Dominan

Tabel berikut untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari *job description*, *job specification* terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 4. 19
Koefisien Determinasi Parsial (Uji Variabel Dominan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,264	5,283		-0,996	0,322
	<i>Job Description</i>	0,586	0,104	0,461	5,610	0,000
	<i>Job Specification</i>	0,459	0,085	0,444	5,401	0,000

Sumber : Data primer kuisioner diolah peneliti (2024)

Dari hasil analisis pada Tabel 4.19, terlihat bahwa variabel yang paling dominan adalah *job description*, ditunjukkan oleh nilai uji t pada bagian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,461. Nilai untuk variabel *job specification* juga signifikan, dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa *job description* memiliki koefisien beta terbesar di antara variabel independen lainnya, menegaskan bahwa *job description* adalah variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, *job description* dan *job specification*, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai *f* hitung sebesar 84,880 yang lebih besar dari nilai *f* tabel 3,11. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) di Madiun.

Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan penjelasan rinci mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu posisi pekerjaan. Semakin jelas dan rinci deskripsi pekerjaan yang diberikan, semakin memudahkan karyawan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Deskripsi pekerjaan yang efektif berfungsi sebagai petunjuk bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang komprehensif, karyawan dapat bekerja secara terstruktur dan terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) didefinisikan sebagai seperangkat persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan

tuntutan pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian (Masram & Mu'ah, 2017) serta (Rivai & Basri, 2005) mendukung temuan bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifikasi pekerjaan yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifikasi pekerjaan yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *job description* dan *job specification* yang komprehensif, karyawan dapat memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Karena penilaian kinerja mereka akan mempengaruhi perusahaan, kinerja seorang karyawan sangat penting. Memiliki pemahaman tentang penilaian terhadap diri sendiri adalah langkah pertama yang harus dilakukan sebelum melakukan segala sesuatu. Dengan menilai kinerja kita sendiri baik sebagai hamba maupun sebagai karyawan karena Allah menyuruh kita untuk menerapkannya, seperti yang dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya : "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

Dalam tafsir Kemenag RI, dijelaskan bahwa orang-orang yang bertobat dianjurkan untuk bekerja, melakukan berbagai pekerjaan yang bermanfaat. Allah akan melihat hasil pekerjaan tersebut, memberikan penghargaan atasnya, demikian juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan menyaksikan dan menilai pekerjaan itu. Ketika seseorang meninggal dunia, pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui segalanya, baik yang gaib maupun yang nyata. Kemudian Allah akan memberitahukan segala apa yang telah mereka lakukan di dunia, baik yang tampak maupun yang tersembunyi.

Buya Hamka dalam Tafsir Al Azhar menjelaskan agar manusia tidak berhenti bekerja, tetapi terus beramal karena nilai kehidupan ditentukan oleh amal yang berkualitas. Seorang mukmin tidak boleh membiarkan waktunya kosong dari amal. Hadis ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan, manusia harus bekerja mencari nafkah. Bekerja adalah fitrah dan salah satu identitas manusia. Bekerja berdasarkan prinsip-prinsip iman dan tauhid tidak hanya menunjukkan fitrah seorang Muslim, tetapi juga meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah. Hal ini mirip dengan kinerja karyawan, di mana penyelesaian pekerjaan dengan baik dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik (Rohmah, 2020). Dari sini dapat disimpulkan bahwa manusia tidak akan lepas dari pekerjaan dan tanggung jawab sebagai makhluk ciptaan Allah.

Manusia dianjurkan untuk bekerja dan beramal secara terus-menerus, karena Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan menilai dan menghargai pekerjaan tersebut. Bekerja merupakan fitrah manusia yang tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga menunjukkan prinsip iman dan tauhid, serta meningkatkan martabat

seseorang sebagai hamba Allah. Dengan kinerja yang baik, seorang karyawan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, manusia memiliki tanggung jawab untuk bekerja dan beramal dalam kehidupan mereka.

4.5.2 Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung sebesar 5,610 juga lebih besar dari nilai *t* tabel 1,988. Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang menyatakan adanya pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, *job description* memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) di Madiun. Dapat disimpulkan bahwa *job description* memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. INKA (Persero). Hasil yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job description* seorang karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. INKA (Persero).

Sejalan dengan pernyataan (Gary, 2011), deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas dan terstruktur akan membantu seseorang memahami tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaannya. Menurut Dessler dalam penelitian (Mustikawati & Kurniawan, 2014) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan ruang lingkup pekerjaan, cara melakukannya, dan kondisi pekerjaan. Orang dapat melihat dan menunjukkan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tersebut dalam penjelasan data atau dokumen deskripsi pekerjaan. Berdasarkan pemahaman para ahli yang di atas, dapat disimpulkan bahwa uraian

pekerjaan adalah struktur yang mencakup uraian tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu oleh Cerullo dan Renwarin (2022) Pengaruh Pengaruh *Job Description* dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat (Cerullo & Renwarin, 2022), Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian terhadulu oleh Pratiwi (2021), Pengaruh *Standard Operational Procedure* (Sop), *Job Description*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Tanjung Uban. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa uji parsial menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki dampak yang signifikan. Pengujian yang dilakukan secara bersamaan menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1), Deskripsi Pekerjaan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Di dalam Al-Qur'an, deskripsi pekerjaan juga ditemukan dalam surah Al-Israa, ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۖ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ؕ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Menurut Tafsir Kementerian Agama RI untuk Surah Al-Isra ayat 84, Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk mengajarkan umatnya agar bekerja sesuai dengan potensi, kecenderungan, dan watak masing-masing. Setiap orang dianjurkan untuk bertindak sesuai dengan kemampuan dan sifat mereka sendiri. Allah mengetahui siapa yang benar-benar mengikuti jalan yang benar dan siapa yang menyimpang. Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu akan menerima balasan yang adil berdasarkan perbuatannya.

"Al Makaanah" ditafsirkan dalam Ruhul Bayan sebagai mashdar, yang berarti "kekuatan dan kemampuan." Oleh karena itu, ayat ini menunjukkan bahwa setiap orang harus bertindak sesuai dengan kekuatan mereka dan tidak berhenti melakukan apa pun, termasuk kekafiran dan permusuhan. Sementara itu, Nabi Muhammad diminta untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan sabar, mempertahankan agama Islam, dan terus melakukan amal saleh. Perintah ini menunjukkan ancaman dari aspek isti'arah, yaitu keburukan yang diancamkan oleh sesuatu yang diperintahkan, yang harus dilaksanakan.

Dalam kitab Al Ta'wilatun Najmiyyah dijelaskan bahwa setiap orang harus melakukan semua yang dapat mereka lakukan. Ayat ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan akan dianggap sebagai kegiatan rutin. Mengembangkan deskripsi dan fungsi jabatan atau menentukan respons terhadap masing-masing posisi adalah semua hasil dari penggunaan proses analisis ini.

Job description berisi informasi tentang identitas, riwayat, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban pegawai. Ini juga dapat mencakup spesifikasi atau informasi tentang standar pegawai. Allah SWT meminta Muhammad SAW memberi tahu

umatnya bahwa setiap orang bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan menjadi penguasa alam, Allah SWT mengetahui siapa yang mengikuti jalan yang benar dan siapa yang mengikuti jalan yang salah. Keputusan yang adil akan diberikan kepada semua orang.

4.5.3 Pengaruh *Job Specification* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung sebesar 5,401 juga lebih besar dari nilai *t* tabel 1,988. Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang menyatakan adanya pengaruh *job specification* terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, *job specification* memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) di Madiun. Dapat disimpulkan bahwa *job specification* memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. INKA (Persero). Hasil yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job specification* seorang karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. INKA (Persero).

Sejalan dengan pernyataan Desler (2013), *job specification* merupakan bagian dari *job description* atau dokumen terpisah yang berisi informasi tentang kualifikasi yang dibutuhkan dari seorang pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. *Job specification* yang baik dan sesuai dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. (Chandra, 2023). Hal ini juga dapat memudahkan pembagian tugas dengan rekan kerja. Selanjutnya, dengan tersedianya deskripsi pekerjaan yang rinci, spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dapat dibentuk. Spesifikasi pekerjaan ini akan mempertimbangkan karakteristik, pendidikan,

pengalaman, dan aspek lain yang dibutuhkan agar seseorang dapat berkinerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terhadulu oleh Wahed (2021) Pengaruh *Job Description*, *Job Specification*, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, standar kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian terhadulu oleh Andriana dan Setyohadi (2022) Pengaruh *Job Description*, *Job Specification* Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry (Andriani & Setyohadi, 2022), bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, dan hubungan manusia mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan, dan hubungan manusia semua mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

Spesifikasi pekerjaan adalah deskripsi rinci mengenai kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab suatu posisi pekerjaan. Dalam Islam, spesifikasi pekerjaan membantu memastikan bahwa amanah dan tanggung jawab diberikan kepada orang yang tepat dan kompeten, sebagaimana yang diamanatkan dalam Al-Quran dan Hadits.

Bekerja dalam Islam dipandang sebagai salah satu bentuk ibadah yang mendatangkan pahala, terutama jika dilakukan dengan niat mencari nafkah untuk keluarga. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani menyatakan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh hingga merasakan keletihan dapat menghapus dosa: "Barangsiapa yang merasakan keletihan pada sore hari karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka dosanya akan diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut." (HR. Imam Tabrani). Firman Allah dalam surah Al-Anfaal ayat 25:

وَاتَّقُوا فِتْنَةً لَا تُصِيبَنَّ الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْكُمْ خَاصَّةً ۖ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya :“Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang dzalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah amat keras siksaan-Nya”.

Tafsir Kementerian Agama Indonesia mengenai Surat Al-Anfal ayat 25 menegaskan bahwa jika kemaksiatan terus meluas di masyarakat, azab Allah akan menimpa semua orang, termasuk orang-orang yang saleh. Ayat ini menyoroti pentingnya tanggung jawab bersama untuk melawan kejahatan dan mendorong kebaikan (amar ma'ruf nahi munkar), sehingga moral dan etika masyarakat dapat dipertahankan untuk menghindari azab dan membawa keselamatan serta keberkahan bagi semua.

Berdasarkan ayat tersebut, muncul kesadaran bagi pemerintah dan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi bisnis untuk menekankan tentang kode etik bisnis yang akan diterapkan oleh manajer dan karyawan dalam organisasi bisnis (Malihah et al., 2022). Hadits juga menegaskan bahwa jika suatu urusan atau pekerjaan diberikan kepada orang yang tidak ahli, maka akan menyebabkan kehancuran, "Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya." (HR. Bukhari).

Dalam perspektif Islam, job specification atau spesifikasi pekerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dan amanah yang diberikan kepada seseorang dilaksanakan dengan baik dan profesional. Spesifikasi pekerjaan membantu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang akan diemban, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan memenuhi tuntutan moral dan etika yang diajarkan dalam Islam. Dengan demikian, penerapan job specification yang baik dapat menghindarkan organisasi dari kehancuran yang diakibatkan oleh penempatan orang yang tidak kompeten dalam suatu posisi, serta memastikan bahwa amanah yang diberikan dapat dijaga dengan baik.

4.5.4 Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai Standardized Coefficients Beta untuk variabel *Job Description* adalah sebesar 0,461, sedangkan untuk variabel *Job Specification* sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Description* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel *Job Specification*.

Secara teoritis, deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas dan komprehensif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *job description* yang rinci, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sehingga dapat bekerja secara terstruktur dan terarah. Penelitian (Masram & Mu'ah, 2017) serta (Rivai & Basri, 2005) juga mendukung temuan bahwa *job description* yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, spesifikasi pekerjaan (*job specification*) juga memiliki peran penting, namun pengaruhnya tidak sekuat *job description*. Spesifikasi pekerjaan yang tepat membantu perusahaan dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, jika karyawan telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik melalui *job description* yang jelas, maka kinerja mereka akan lebih optimal.

Dalam praktik di lapangan, deskripsi pekerjaan yang jelas dan komprehensif memungkinkan karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan dapat bekerja secara fokus dan terarah. Sementara spesifikasi pekerjaan yang sesuai memastikan bahwa karyawan yang ada memiliki kualifikasi yang tepat untuk melaksanakan tugasnya. Namun, fokus utama tetap pada *job description*, karena pemahaman yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab akan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) mengenai hubungan mengenai pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja karyawan diterima variabel *job description* adalah yang paling dominan berdampak pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. Kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Job description* membantu memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, sementara *job specification* memastikan penempatan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
2. *Job Description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero), menunjukkan bahwa pemahaman yang baik terhadap *job description* berdampak positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pemahaman tentang *job description*, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. INKA (Persero).
3. *Job Specification* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INKA (Persero), menandakan bahwa kualifikasi yang sesuai dengan *job specification* berdampak positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi kualifikasi yang sesuai dengan *job specification*, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. INKA (Persero).

4. *Job Description dan Job Specification* memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. INKA (Persero) Madiun. *Job description* yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara terstruktur, sementara *job specification* memastikan karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai. Namun, *job description* memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *job specification*. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* menjadi faktor utama dan yang dominan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. PT. INKA (Persero) perlu terus mengembangkan dan memperjelas *job description* bagi setiap posisi kerja. Pelatihan rutin dan komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Hal ini akan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. PT. INKA (Persero) sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap *job specification* yang ada untuk memastikan bahwa spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan industri. Penyusunan kriteria yang lebih tepat akan membantu dalam merekrut dan menempatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *job description* dan *job specification*, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, evaluasi efektivitas pelatihan, budaya organisasi, pengalaman karyawan, stres di tempat kerja, keterlibatan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, D. M., & Musa, D. H. (2020). Insomnia and stress of physicians during COVID-19 outbreak. *Sleep Medicine: X*, 2, 100017.
- 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.
- Alwisol, A. (2019). Pandangan Masyarakat Aceh mengenai Kesehatan: Kasus Kecamatan Seulimeum, Kabupaten Aceh Besar. *Antropologi Indonesia*, 1–11.
- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. . (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jimak*, 1(2), 196–205.
- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 7(2).
- Asnawi, A., Awang, Z., Afthanorhan, A., Mohamad, M., & Karim, F. (2019). The influence of hospital image and service quality on patients' satisfaction and loyalty. *Management Science Letters*, 9(6), 911–920.
- Az-Zahra, F., & Kamuljan, S. E. (2016). Proses Penyusunan Uraian Pekerjaan Berdasarkan Tahapan Analisis Pekerjaan Staf Administrasi Underwriting Pada Perusahaan Asuransi Umum. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 1(1), 1–22.
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh deskripsi kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap efektivitas organisasi (studi pada pegawai departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 4(2), 1–8.
- Bayangkara, I., Cempena, I., & Sri Brahmayanti, I. (2022). Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) Dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada Pt. Graha Sarana Gresik. *JPM17: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(02), 1–11. <https://doi.org/10.30996/jpm17.v6i02.6320>
- Cerullo, S. P., & Renwarin, J. M. J. (2022). Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di DISDUKCAPIL Jakarta Pusat. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 4276–4283.
- Chandra, N. J. (2023). *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grand Maleo Makassar) The Influence Of Job Description And Job Specification On Employee Performance (Case Study On Grand Maleo Makassar Hotel Emplo.* Universitas Hasanuddin.
- Churchwell, E., Povich, M. S., Allen, D., Taylor, M. G., Meade, M. R., Babler, B. L.,

- Indebetouw, R., Watson, C., Whitney, B. A., & Wolfire, M. G. (2006). The bubbling galactic disk. *The Astrophysical Journal*, 649(2), 759.
- Description, P. J. O. B., & Dan, L. K. (2022). *Jurnal the manusagre*. 2(1), 244–253.
- Dharma, D. M. N., Budiantono, A., Campbell, R. S. F., & Ladds, P. W. (1991). Studies on experimental Jembrana disease in Bali cattle. III. Pathology. *Journal of Comparative Pathology*, 105(4), 397–414.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(01), 100–106.
- Fahmi, F. Z., Koster, S., & Van Dijk, J. (2016). The location of creative industries in a developing country: The case of Indonesia. *Cities*, 59, 66–79.
- Gary, D. (2011). *Human resource management*. Pearson Education India.
- Gibson, J. L. (2012). *Electing judges: The surprising effects of campaigning on judicial legitimacy*. University of Chicago Press.
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (n.d.). *Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya*. 151–166.
- Gulshan, V., Peng, L., Coram, M., Stumpe, M. C., Wu, D., Narayanaswamy, A., Venugopalan, S., Widner, K., Madams, T., & Cuadros, J. (2016). Development and validation of a deep learning algorithm for detection of diabetic retinopathy in retinal fundus photographs. *Jama*, 316(22), 2402–2410.
- Hairina, Y. (2013). Intervensi untuk mengatasi gangguan perilaku menentang anak dengan Parent Management Training. *Mu'adalah; Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 1(1).
- Hardani. Ustiawaty., I. (2023). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY, PERSON JOB FIT TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN EMPLOYEE WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kantor Pos Banjar)*. STIE Bank BPD Jateng.
- Hasibuan, R., & Wan Daud, W. R. (2009). Quality changes of superheated steam–dried fibers from oil palm empty fruit bunches. *Drying Technology*, 27(2), 194–200.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 282–293. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i5.610>
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*

- (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). Brawijaya University.
- KUSUMA, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Sandimas Intimitra Bekasi.*
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., NurSa'da Hayati, S., & 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.
- Masram, M., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.*
- Moekijat, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi.* Bandung.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia–Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(02), 154–180.
- Natsir, M., Hartiti, T., & Sulisno, M. (2015). Hubungan Antara Self Efficacy Dan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan Hubungan Antara Self Efficacy Dan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 30–35.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses. *AKUNTABEL*, 10(1).
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Desription 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>
- Pouzenc, M., Bühler, E.-A., Coquart, D., Girou, S., Fontorbes, J.-P., Mondy, B., Olivier-Salvagnac, V., Pilleboue, J., & Vincq, J.-L. (2008). *Proximity relationships between farmers and consumers: collective shops and Community Supported Agriculture in 'Midi-Pyrénées' region.* UMR Dynamiques Rurales.
- Pratiwi, D. I., Akhirman, A., & Suprihartini, L. (2021). Pengaruh Standard Operational Procedure (Sop), Job Description, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Tanjung Uban. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 2(2), 1040–1054.
- Preistia, P., Mustam, M., & Lestari, H. (2015). Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal*

of Public Policy and Management Review, 4(2), 575–585.

- Priyono, A., Tejada, D., & Sanchez, R. (2010). An expanded view of “management processes” in the systems view of organizations. In *A Focussed Issue on Identifying, Building, and Linking Competences* (Vol. 5, pp. 203–227). Emerald Group Publishing Limited.
- Putro, W., Utama, P., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 5(1), 9–15.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rohmah, A. M. (2020). *Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rusdi, M. (2020). Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Desc. *Jurnal Ekobis Nusantara*, 3(2), 10–16.
- Savitri, D. R., & Dessyarti, R. S. (2023). Motivasi Karyawan: Fokus Pada Penghargaan Intrinsik Dan Efektivitas Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inka Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sekaran, 2006, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.

- Sofyandi, A. (2008). *Pengenalan suara dengan metode dinamik Time Warping untuk menjalankan program aplikasi user*. ITN MALANG.
- Sudrajat, A. A. (2021). Optimization of Job Descriptions and Job Specifications on Employee Performance in Bandung State Administrative Court. *Eduvest*, 1(5). <https://doi.org/10.36418/edv.v1i5.39>
- Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Suharsimi, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekabaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30–39.
- Suprpto. (1996). Identifikasi Potensi Dan Strategi Pengembangan Ekowisata Pada Kawasan Konservasi Hutan Mangrove Desa Pasar Banggi Kabupaten Rembang. *Management of Aquatic Resources Journal (MAQUARES)*, 5(4), 328–336.
- Suprpto, H. (2012). Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data). *Cetakan II*.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33–41.
- Tanumihardjo, S. (2013). *Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. Brawijaya University.
- Tarigan, F. C., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-angin, R. W. S. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70–78.
- Taufiqurokhman, D., Sos, S., & Si, M. (2009). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta*.
- Umar, U. (1999). *The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction (Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak)*.
- Wahed, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(13).

Wirawan, I. K. A., Sudibia, K., & Purbadharmaja, I. B. P. (2015). Pengaruh bantuan dana bergulir, modal kerja, lokasi pemasaran dan kualitas produk terhadap pendapatan pelaku UMKM sektor industri di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(1), 1–21.

YOSSA, S., & ZUNAIDAH, Z. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 263–286. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v11i4.3198>

Yuliafi, R. D., Abidin, Z., & Widiarini, R. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Stres Pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 54–59.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan saya Satrio Ahmادتul Firdaus Romadhoni mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi, saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun”**. Diharapkan Bapak/Ibu bisa memberikan jawaban yang sejujurnya, karena identitas responden akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Hormat Saya,



Satrio Ahmادتul Firdaus Romadhoni

NIM : 200501110056

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda, sebagai berikut :

1. Jenis kelamin :

☐

Laki - laki

☐

Perempuan

2. Usia :

☐

20-30 Tahun

☐

31-40 Tahun

☐

41-50 Tahun

☐

>50 Tahun

3. Lama Bekerja :

☐

< 5 Tahun

☐

6-10 Tahun

☐

11-15 Tahun

☐

>15 Tahun

4. Posisi/Unit Kerja :

5. Pendidikan terakhir :

☐

SMA/SMK

☐

Diploma

☐

S1

☐

S2

☐

S3

6. Status :

☐

Menikah

☐

Belum Menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. JOB DESCRIPTION

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya diberi wewenang untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas					
2	Saya merasa memiliki kontrol atas tugas yang saya lakukan					
3	Saya berusaha memenuhi target kerja					
4	Saya merasa memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab					

5	Saya memahami peraturan perusahaan					
6	Saya merasa budaya perusahaan mendukung lingkungan kerja yang sehat					
7	Saya merasa bahwa fasilitas kerja memadai untuk mendukung pekerjaan					
8	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah mendukung kebutuhan saya					
9	Saya memiliki visi untuk menjalankan perusahaan secara optimis					
10	Saya memahami pentingnya evaluasi kinerja didasarkan pada pencapaian target					

B. JOB SPECIFICATION

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tingkat pendidikan saya sesuai dengan persyaratan yang tercantum					
2	Saya memahami pentingnya memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan untuk pekerjaan ini					
3	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang pentingnya jenis kelamin dalam pekerjaan ini					
4	Saya merasa bahwa jenis kelamin tidak menjadi hambatan untuk melaksanakan tugas yang tercantum					
5	Saya memiliki kondisi fisik yang memadai untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang dijelaskan					

6	Saya memahami bahwa keadaan fisik dapat memengaruhi kemampuan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya mengerti bahwa pengetahuan dan kecakapan yang saya miliki relevan dengan tugas yang dijelaskan					
8	Saya mampu menggunakan pengetahuan dan kecakapan saya untuk mencapai hasil yang diharapkan					
9	Saya memahami bahwa batas umur yang ditentukan dalam penting untuk memenuhi persyaratan pekerjaan.					
10	Saya memiliki keyakinan bahwa batas umur tidak menjadi hambatan untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan					
11	Saya merasa status sangat penting untuk menjalani sebuah pekerjaan					
12	Saya merasa bahwa status pernikahan tidak mempengaruhi kemampuan dalam menjalankan tugas pekerjaan					
13	Saya memiliki kemauan pekerjaannya yang menimbulkan niat dalam bekerja					
14	Saya memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan yang dijelaskan					
15	Saya memahami bagaimana emosi dapat memengaruhi interaksi dan kinerja dalam pekerjaan.					
16	Saya mampu mengelola emosi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dijelaskan					
17	Saya memiliki pengalaman yang relevan dengan tugas yang dijelaskan					

18	Saya mempunyai pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

C. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Saya teliti dalam bekerja					
3	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan					
5	Saya tepat waktu saat masuk dan pulang kantor					
6	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan target					
7	Saya memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas					
8	Saya terbuka menerima kritik atas kinerja saya					
9	Saya melakukan pekerjaan dengan cermat					
10	Saya menggunakan fasilitas kantor					

11	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					
12	Saya bekerja sesuai dengan identitas saya					
13	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					

Lampiran 2 : Data Kuesioner

Data Job Description

N o	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	TOTA L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
10	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	44
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
21	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
23	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	45
24	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	45
27	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	44
28	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
29	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
32	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45

35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
36	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
37	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
38	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
39	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
46	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
52	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
53	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
54	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	40
55	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
56	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
60	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
61	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	44
62	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
63	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	44
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	42
68	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
69	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
71	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
72	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
73	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47

74	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
75	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
76	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
77	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
78	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	44
79	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
80	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
81	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
82	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
83	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
84	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
85	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
86	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45

Data Job Specification

N o	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X 2. 1 0	X 2. 1 1	X 2. 1 2	X 2. 1 3	X 2. 1 4	X 2. 1 5	X 2. 1 6	X 2. 1 7	X 2. 1 8	T O T A L
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	85
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	84
7	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
9	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
10	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

5																			
16	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	77
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	79
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	86
21	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	82
22	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	84
23	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	83
24	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	82
25	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	73
26	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	85
27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	82
28	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	83
29	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	85
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	84
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	83
33	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	82
34	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	84
35	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	83
36	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	83
37	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	80

38	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	82
39	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	85
40	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	79
41	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	82
42	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	79
44	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	75
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	78
46	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	81
47	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	81
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
49	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	83
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	77
51	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	77
52	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
53	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	83
54	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	81
55	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
56	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	79
57	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	79
58	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	82
59	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	81
60	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	80

0																			
61	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	83
62	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
63	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	77
64	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
67	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	81
68	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	81
69	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	81
70	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	83
71	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	79
72	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	85
73	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	86
74	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	82
75	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	84
76	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	80
77	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	81
78	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	80
79	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	81
80	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	76
81	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	81
82	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	80

83	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	77
84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	78
85	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	81
86	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	82

Data Kinerja Karyawan

N o	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	51
9	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	48
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	60
11	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	3	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	58
23	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	61
25	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	46
26	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	54

28	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	59
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	62
30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	58
32	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	63
33	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	58
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	61
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
36	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	61
37	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	60
38	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	59
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	63
40	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	59
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	62
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	60
43	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	53
44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	58
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	60
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	57
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
49	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	58
50	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	60
51	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	54
52	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	59
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	62
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
55	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
56	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	59
57	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	61
58	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
59	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	59
60	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	53
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	55
62	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	57
63	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
64	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65

67	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	57
68	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
69	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	58
70	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
71	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	61
72	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	60
73	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	61
74	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
75	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	61
76	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	60
77	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	59
78	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	56
79	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57
80	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	58
81	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	56
82	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	58
83	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	58
84	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	59
85	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	58
86	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	62

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Job Description (X1)

Correlations												
		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	JOB DESCRIP TION
X1.1	Pearson Correlation	1	,25 0*	,25 9*	,16 0	,32 7**	,23 2*	,31 6**	,44 0**	,36 2**	,25 7*	,639**
	Sig. (2- tailed)		,02 0	,01 6	,14 1	,00 2	,03 2	,00 3	,00 0	,00 1	,01 7	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	,25 0*	1	,43 3**	,48 5**	,39 8**	,31 5**	,33 9**	,46 6**	,32 2**	,37 4**	,685**
	Sig. (2- tailed)	,02 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 3	,00 1	,00 0	,00 3	,00 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	,25 9*	,43 3**	1	,26 8*	,44 9**	,36 6**	,23 7*	,32 9**	,19 2	,08 0	,569**
	Sig. (2- tailed)	,01 6	,00 0		,01 3	,00 0	,00 1	,02 8	,00 2	,07 6	,46 2	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	,16 0	,48 5**	,26 8*	1	,42 4**	,37 5**	,27 8**	,44 9**	,42 7**	,47 4**	,662**
	Sig. (2- tailed)	,14 1	,00 0	,01 3		,00 0	,00 0	,00 9	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	,32 7**	,39 8**	,44 9**	,42 4**	1	,32 7**	,35 2**	,40 6**	,29 8**	,23 4*	,665**
	Sig. (2- tailed)	,00 2	,00 0	,00 0	,00 0		,00 2	,00 1	,00 0	,00 5	,03 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X1.6	Pearson Correlation	,232*	,315**	,366**	,375**	,327**	1	,174	,231*	,246*	,212	,538**
	Sig. (2-tailed)	,032	,003	,001	,000	,002		,109	,032	,022	,050	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	,316**	,339**	,237*	,278**	,352**	,174	1	,262*	,420**	,243*	,574**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,028	,009	,001	,109		,015	,000	,024	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	,440**	,466**	,329**	,449**	,406**	,231*	,262*	1	,441**	,417**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,032	,015		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.9	Pearson Correlation	,362**	,322**	,192	,427**	,298**	,246*	,420**	,441**	1	,347**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,076	,000	,005	,022	,000	,000		,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.10	Pearson Correlation	,257*	,374**	,080	,474**	,234*	,212	,243*	,417**	,347**	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,462	,000	,030	,050	,024	,000	,001		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
JOB DESCRIPTION	Pearson Correlation	,639**	,685**	,569**	,662**	,665**	,538**	,574**	,708**	,647**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

b. Job Specification(X2)

Correlations																				JOB SPECIFICATION
		X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	X 2.8	X 2.9	X 2.10	X 2.11	X 2.12	X 2.13	X 2.14	X 2.15	X 2.16	X 2.17	X 2.18	
X2.1	Pearson Correlation	1	,331**	,207	,139	,215*	,177	-,031	,200	,295**	,288*	,283*	,269*	,384*	,230*	,2336*	,453*	,183	,258*	,588**
	Sig. (2-tailed)		,002	,056	,201	,047	,174	,777	,065	,007	,008	,012	,000	,003	,003	,029	,000	,091	,017	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	,331**	1	,204	,293**	,014	,096	,095	,095	,235*	,178	,324*	,374*	,145	,334*	,095	,324*	,219*	,271*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,002		,059	,006	,898	,379	,385	,384	,029	,101	,002	,002	,102	,002	,385	,002	,042	,011	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	,207	,204	1	,199	,202	-,020	,139	,169	,185	,109	-,112	-,022	,138	,047	,232*	,333*	,177	,068	,366**
	Sig. (2-tailed)	,056	,059		,066	,062	,855	,203	,120	,089	,320	,305	,843	,205	,669	,032	,002	,103	,531	,001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X2.4	Pearson Correlation	,139	,293**	,199	1	,072	-,060	,219*	,177	,035	,275*	,404*	,255*	,214*	,268*	,174	,362*	,252*	,286*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,201	,006	,066		,511	,582	,043	,103	,752	,010	,000	,018	,048	,013	,109	,001	,019	,008	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	,215*	,014	,202	,072	1	,057	-,042	,373**	,006	,180	-,020	,107	,230*	,122	,226*	,151	,216*	,060	,362**
	Sig. (2-tailed)	,047	,898	,062	,511		,600	,704	,000	,954	,097	,856	,327	,033	,261	,036	,166	,045	,585	,001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	,177	,096	-,020	-,060	,057	1	,147	,331**	,257*	,089	,052	,060	,220*	,184	,109	,017	,105	,165	,361**
	Sig. (2-tailed)	,104	,379	,855	,582	,600		,177	,002	,013	,432	,632	,533	,042	,090	,316	,879	,337	,130	,001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7	Pearson Correlation	-,031	,095	,139	,219*	-,042	,147	1	,102	,206	,217*	,044	,143	,159	,071	,347*	,088	,109	,182	,362**
	Sig. (2-tailed)	,777	,385	,203	,043	,704	,177		,350	,057	,045	,691	,188	,143	,515	,001	,420	,316	,094	,001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X2.8	Pearson Correlation	,200	,095	,169	,177	,373**	,331**	,102	1	,110	,185	,071	,201	,299*	,393*	,432*	,116	,188	,057	,515**
	Sig. (2-tailed)	,065	,384	,120	,103	,000	,002	,350		,313	,089	,514	,063	,005	,000	,000	,286	,083	,604	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.9	Pearson Correlation	,295**	,235*	,185	,035	,006	,257*	,206	,110	1	,135	,266*	,100	,202	,076	,066	,266*	,287*	,141	,443**
	Sig. (2-tailed)	,006	,029	,089	,752	,954	,017	,057	,313		,215	,013	,359	,062	,489	,547	,013	,007	,197	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.10	Pearson Correlation	,288**	,178	,109	,275*	,180	,089	,217*	,185	,135	1	,349*	,146	,307*	,282*	,174	,268*	,167	,016	,504**
	Sig. (2-tailed)	,007	,101	,320	,010	,097	,413	,045	,089	,215		,001	,111	,004	,009	,108	,013	,125	,882	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.11	Pearson Correlation	,283**	,324**	-,112	,404**	-,020	,052	,044	,071	,266*	,349*	1	,292*	,132	,216*	,044	,191	,212	,364*	,473**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,305	,000	,856	,632	,691	,514	,013	,001		,006	,226	,046	,691	,078	,050	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X2.12	Pearson Correlation	,269*	,374**	-,022	,255*	,107	,060	,143	,201	,100	,146	,292*	1	,194	,262*	,050	,113	,182	,420*	,472**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,843	,018	,327	,583	,188	,063	,359	,181	,006		,074	,015	,648	,300	,094	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.13	Pearson Correlation	,384**	,145	,138	,214*	,230*	,220*	,159	,299**	,202	,307*	,132	,194	1	,255*	,300*	,355*	,197	,275*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,182	,205	,048	,033	,042	,143	,005	,062	,004	,226	,074		,018	,005	,001	,069	,010	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.14	Pearson Correlation	,230*	,334**	,047	,268*	,122	,184	,071	,393**	,076	,282*	,216*	,262*	,255*	1	,205	,344*	,239*	,208	,545**
	Sig. (2-tailed)	,033	,002	,629	,013	,261	,090	,515	,000	,489	,009	,046	,015	,018		,058	,001	,027	,054	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.15	Pearson Correlation	,236*	,095	,232*	,174	,226*	,109	,347**	,432**	,066	,174	,044	,050	,300*	,205	1	,177	,243*	,048	,471**
	Sig. (2-tailed)	,029	,385	,032	,109	,036	,316	,001	,000	,547	,108	,691	,648	,005	,058		,103	,024	,662	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X2.16	Pearson Correlation	,453**	,324**	,333**	,362**	,151	,017	,088	,116	,266*	,268*	,191	,113	,355*	,344*	,177	1	,297*	,279*	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,001	,166	,879	,420	,286	,013	,013	,078	,300	,001	,001	,103		,005	,009	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.17	Pearson Correlation	,183	,219*	,177	,252*	,216*	,105	,109	,188	,287**	,167	,212	,182	,197	,239*	,243*	,297*	1	,387*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,091	,042	,103	,019	,045	,337	,316	,083	,007	,125	,050	,094	,069	,027	,024	,005		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.18	Pearson Correlation	,258*	,271*	,068	,286**	,060	,165	,182	,057	,141	,016	,364*	,420*	,275*	,208	,048	,279*	,387*	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	,017	,011	,531	,008	,585	,130	,094	,604	,109	,882	,001	,000	,001	,054	,662	,009	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
JOB SPECIFICATION	Pearson Correlation	,588**	,530**	,366**	,520**	,362**	,361**	,361**	,515**	,443**	,504*	,473*	,472*	,572*	,545*	,471*	,577*	,534*	,515*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	18

c. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pears on Correlation	1	,589**	,217*	,498**	,342**	,305**	,109	,395**	,341**	,116	,245*	,161	,222*	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000	,045	,000	,001	,004	,316	,000	,001	,289	,023	,140	,040	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pears on Correlation	,589**	1	,388**	,475**	,344**	,347**	,298**	,461**	,305**	,281**	,248*	,382**	,186	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,001	,005	,000	,004	,009	,022	,000	,086	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pears on Correlation	,217*	,388**	1	,395**	,397**	,384**	,322**	,286**	,209	,269*	,322**	,417**	,204	,577**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000		,000	,000	,000	,002	,007	,054	,012	,002	,000	,059	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pears on Correlation	,498**	,475**	,395**	1	,430**	,405**	,242*	,357**	,392**	,303**	,322**	,275*	,355**	,663**

	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,02 5	,00 1	,00 0	,00 5	,00 2	,01 0	,00 1	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pears on Corre lation	,34 2**	,34 4**	,39 7**	,43 0**	1	,55 6**	,41 9**	,48 7**	,51 0**	,46 1**	,44 1**	,31 2**	,45 0**	,765**
	Sig. (2- tailed)	,00 1	,00 1	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 3	,00 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pears on Corre lation	,30 5**	,34 7**	,38 4**	,40 5**	,55 6**	1	,36 2**	,50 3**	,32 8**	,30 0**	,50 2**	,36 9**	,43 5**	,705**
	Sig. (2- tailed)	,00 4	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0		,00 1	,00 0	,00 2	,00 5	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pears on Corre lation	,10 9	,29 8**	,32 2**	,24 2*	,41 9**	,36 2**	1	,27 8**	,35 7**	,36 8**	,29 3**	,36 3**	,23 2*	,559**
	Sig. (2- tailed)	,31 6	,00 5	,00 2	,02 5	,00 0	,00 1		,01 0	,00 1	,00 0	,00 6	,00 1	,03 2	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pears on Corre lation	,39 5**	,46 1**	,28 6**	,35 7**	,48 7**	,50 3**	,27 8**	1	,36 8**	,30 9**	,43 0**	,40 1**	,37 6**	,685**
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 7	,00 1	,00 0	,00 0	,01 0		,00 0	,00 4	,00 0	,00 0	,00 0	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pears on Corre lation	,34 1**	,30 5**	,20 9	,39 2**	,51 0**	,32 8**	,35 7**	,36 8**	1	,36 8**	,54 3**	,36 2**	,37 8**	,674**

	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,054	,000	,000	,002	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y10	Pears on Correlation	,116	,281**	,269*	,303**	,461**	,300**	,368**	,309**	,368**	1	,180	,369**	,233*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,289	,009	,012	,005	,000	,005	,000	,004	,000		,097	,000	,031	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y11	Pears on Correlation	,245*	,248*	,322**	,322**	,441**	,502**	,293**	,430**	,543**	,180	1	,524**	,286**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,023	,022	,002	,002	,000	,000	,006	,000	,000	,097		,000	,008	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y12	Pears on Correlation	,161	,382**	,417**	,275*	,312**	,369**	,363**	,401**	,362**	,369**	,524**	1	,106	,619**
	Sig. (2-tailed)	,140	,000	,000	,010	,003	,000	,001	,000	,001	,000	,000		,332	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y13	Pears on Correlation	,222*	,186	,204	,355**	,450**	,435**	,232*	,376**	,378**	,233*	,286**	,106	1	,533**
	Sig. (2-tailed)	,040	,086	,059	,001	,000	,000	,032	,000	,000	,031	,008	,332		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
KINER JA KARY AWAN	Pears on Correlation	,549**	,642**	,577**	,663**	,765**	,705**	,559**	,685**	,674**	,558**	,662**	,619**	,533**	1

	Sig. (2-tailed)	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	13

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,264	5,283		-,996	,322		
	JOB DESCRIPTION	,586	,104	,461	5,610	,000	,587	1,705
	JOB SPECIFICATION	,459	,085	,444	5,401	,000	,587	1,705
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,966	3,344		2,681	,009
	JOB DESCRIPTION	-,117	,066	-,245	-1,777	,079
	JOB SPECIFICATION	-,020	,054	-,051	-,371	,711
a. Dependent Variable: RES_2						

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69877334
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,081
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5,264	5,283		-,996
	JOB DESCRIPTION	,586	,104	,461	5,610
	JOB SPECIFICATION	,459	,085	,444	5,401
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

b. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1266,227	2	633,113	84,880	,000 ^b
	Residual	619,087	83	7,459		
	Total	1885,314	85			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), JOB SPECIFICATION, JOB DESCRIPTION						

c. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,664	2,731
a. Predictors: (Constant), JOB SPECIFICATION, JOB DESCRIPTION				

d. Uji Variabel Dominan (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,264	5,283		-,996	,322
	JOB DESCRIPTION	,586	,104	,461	5,610	,000
	JOB SPECIFICATION	,459	,085	,444	5,401	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Lampiran 6 : Surat ijin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1008/F.Ek.1/PP.00.9/04/2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

3 April 2024

Yth. **Pimpinan Perusahaan PT. INDUSTRI KERETA API (Persero)**
Jl. Yos Sudarso No.71, Madiun Lor, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63122
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Satrio Ahmattul Firdaus Romadhoni
NIM : 200501110056
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 082143610132
Judul Penelitian : Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Waktu Pelaksanaan : 26 Februari 2024 s.d 26 April 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.





Medan, 23 Februari 2024

No. : 025/PN/22/INKA/2024
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth.
Ketua Fakultas Ekonomi
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM, MALANG

Merujuk surat permohonan No. UM.002/8/12/PPIM/2024 tanggal 20 Februari 2024 tentang Permohonan Penelitian maka dengan ini kami sampaikan bahwa jadwal pelaksanaan Penelitian di PT INKA (Persero) sebagaimana nama tersebut dibawah :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	SATRIO AHMADTUL FIRDALIS R.	200901110096	MANAJEMEN

Yang sudah dapat kami setuju dengan jadwal sebagai berikut :

Mulai tanggal : 26 Februari 2024 s/d 26 April 2024

Pelaksanaan Penelitian adalah HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR
Dengan persyaratan :

1. Membawa copy Surat Persetujuan ini saat hari Pertama masuk Penelitian;
2. Menyerahkan / mengirimkan Scan KTP, Kartu Mahasiswa dan Pas Foto dalam bentuk file pdf;
3. Menyerahkan Surat Pernyataan yang telah ditandatangani dengan materai 10000 rupiah, form ada di s.id/formpernyataan;
4. Untuk Penelitian Jurusan Teknik diharuskan membawa alat pelindung diri yang terdiri dari helm berwarna kuning polos, baju kerja lapangan dan safety shoes. (Milik Pribadi);
5. Tidak diperbolehkan mengambil gambar, data, serta benda di Area PT. INKA (Persero) dalam bentuk apapun tanpa izin Petugas;
6. Pelanggaran dalam bentuk apapun dapat dikenakan sanksi mulai pembatalan Penelitian sampai blacklist alamatnya yang bersangkutan;
7. Melaporkan ke Bag. Keamanan terlebih dahulu jika membawa barang-barang milik pribadi dalam bentuk apapun;
8. Bagi peserta laki laki penampilan rambut harus rapi tidak boleh panjang.

Demikian kami sampaikan, dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

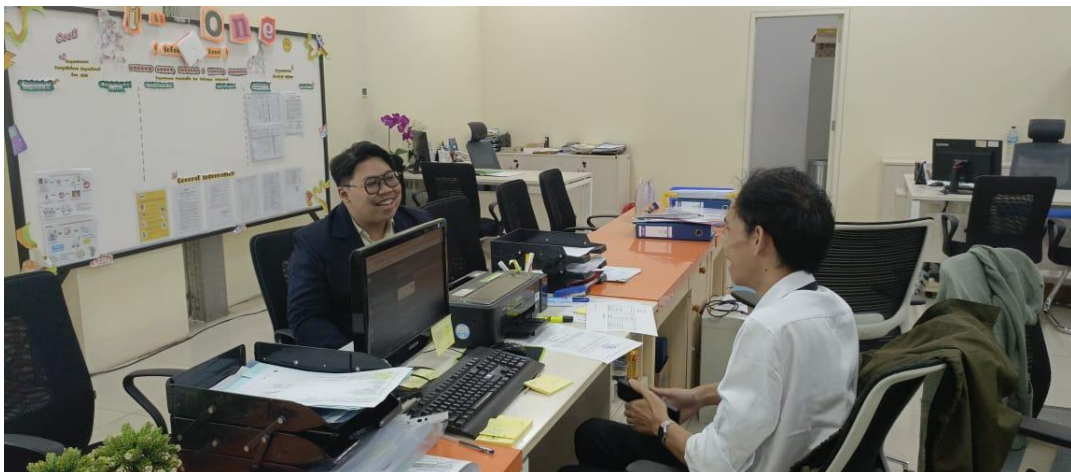
PT. INDUSTRI KERETA API (Persero)
SM Pengelolaan Organisasi & SDM

SIGIT SUGIARTO

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

Kantor Pusat : Jl. Yos Sudarso No. 71 Medan 56122, Telp. 061-2111451275-74, Faks. 061-253145217, Website : www.inkara.id, email : sekretariat@inkara.id
Kantor Perwakilan : Jl. Sekeloa Baru No. 3 Jakarta Selatan 12818, Telp. 081-00018541775, email : eksp@inkara.id

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110056
Nama : Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Judul Skripsi : *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun*

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 November 2023	Bimbingan Outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	27 November 2023	Bimbingan Judul Penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	4 Desember 2023	Bimbingan dan Revisi BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	11 Desember 2023	Bimbingan dan Revisi BAB II	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	25 Desember 2023	Bimbingan dan Revisi BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	26 Februari 2024	Bimbingan BAB I, II dan III dan Revisi Mengenai Proposal Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	29 Februari 2024	ACC Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 Maret 2024	Bimbingan dan Revisi Proposal Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	28 Maret 2024	Bimbingan dan Konsultasi Kuisioner Penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	1 April 2024	Bimbingan dan Revisi Kuisioner Penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	15 Mei 2024	Bimbingan dan Konsultasi BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni
NIM : 200501110056
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INKA (Persero) Madiun**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	15%	4%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 10 : Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni
Tempat, tanggal lahir : Madiun, 12 Desember 2001
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jalan Ardodali No. 27 RT 18 RW 06,
Kelurahan Joesan, Kecamatan Taman, Kota Madiun
Telepon/Hp : 082143610132/0895370077177
E-mail : satrioaf12@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2008 : RA Perwanida Kota Madiun
2008-2014 : MIN Demangan Kota Madiun
2014-2017 : MTsN Kota Madiun
2017-2020 : MAN 2 Kota Madiun
2020-2024 : S1 Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi Dan Kerja

2020-2021 : Organisasi Seni Religius
2021-2023 : Dewan Mahasiswa Fakultas Ekonomi
2023 : Praktek Kerja Lapangan di PT. INKA (Persero Madiun