

PENGARUH PERSEPSI *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN INOVASI KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI/BRIN

Ningrum Widya Putri, Porman Lumban Gaol
Politeknik STIA LAN Jakarta

ningrum.putri@gmail.com, gaolporman@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job descriptions on employee performance at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation and to determine the contribution of job descriptions to employee performance at the Directorate General of Innovation Strengthening / BRIN. Job descriptions or job descriptions are indispensable in every agency, company or organization. Strengthening innovation and career management are the benefits of this study. The independent variable in this study is the job description, while the dependent variable is employee performance. The sample in this study were 75 employees at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation. The data collection method is done by using random sampling technique by distributing questionnaires. Data were tested using simple linear regression. The results showed that there was a positive and significant influence between the job description on the performance of employees at the Directorate General of Innovation Strengthening / National Agency for Research and Innovation with a T-statistic value of 10.49 and had a good enough contribution seen from the high T-statistic and the respondents' statement which had an average value of 4.16. R square is 30.1%, which means that 69.99% of employee performance is influenced by other factors.

Keywords: *Job Description, Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Persepsi *job description* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN dan untuk mengetahui kontribusi Job Description terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN. *Job description* atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap instansi, perusahaan maupun dalam organisasi. Penguatan inovasi dan manajemen karir menjadi manfaat dalam penelitian ini, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job description*, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN berjumlah 75 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling dengan menyebarkan kuesioner. Data diuji menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job description* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi/BRIN nilai T-statistik sebesar 10.495 dan memiliki kontribusi yang cukup baik dilihat dari T-statistik yang tinggi dan pernyataan responden yang memiliki nilai rata-rata 4.16. *R square* sebesar 30.1% yang artinya sebanyak 69.99% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Job Description, Kinerja*

PENDAHULUAN

Setiap anggota organisasi, karyawan ataupun pegawai memiliki tugasnya masing-masing dalam organisasi serta wajib untuk menjalankannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap pekerjaan itu adalah sangat berlainan karena setiap pekerjaan menuntut pengalaman dan pengetahuan yang berlainan pula. Yang menjadi tantangan adalah manajemen harus mampu menganalisis tipe karyawan atau pegawai seperti apa yang

dibutuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut dalam setiap pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan melalui deskripsi pekerjaan yang terinci. *Job description* tersebut bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa. Penulisan dari *job description* yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa *job description* telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi. Mondy (2005) mengatakan bahwa *job description* harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Job description atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator *job description* merupakan peta yang dijadikan sebagai penunjuk arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Oleh karena itu suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi misi serta perencanaan dan kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya, salah satu pencapai itu melalui *job description*. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai harus cakap terhadap *job description* yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2005) dengan adanya *job description* akan membentuk kinerja pegawai yang handal di bidangnya masing-masing. Wiwin (2012) dalam penelitiannya bahwa dengan adanya *job description* diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami proses masing-masing.

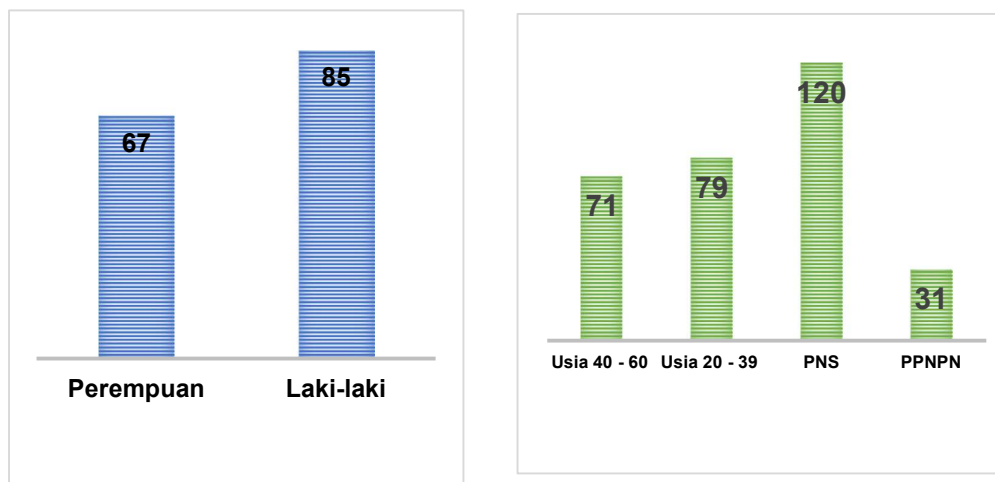
Menurut Hasibuan (2005) *job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan tertentu dalam organisasi. *job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu juga *job description* juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. *Job description* yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. *Job description* yang kurang jelas akan mengakibatkan kebingungan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2005) *job description* harus jelas Persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal seperti; identifikasi pekerjaan atau jabatan nama jabatan; hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisah agar jelas diketahui; rumusan pekerjaan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi; standar wewenang dan pekerjaan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh seorang pegawai jelas; syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, ringkasan pekerjaan hendaknya menguraikan pekerjaan bentuk umum pekerjaan hanya dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya; serta harus dijabarkan penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, juga jabatan dari mana dan kemana pegawai akan dipromosikan. Tanpa *job description*, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Mondy (2005) induk kajian *job description* adalah analisis pekerjaan. informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan penting untuk penyusunan *job description* dan spesifikasi pekerjaan.

Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi merupakan satu dari sepuluh organisasi pada Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 2015. Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan inovasi. Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi menjalankan fungsi; 1) Perumusan, koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan inovasi; 2) Perumusan, koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penguatan dan pengembangan sistem inovasi serta pengembangan jaringan dan hubungan interaktif antar unsur inovasi; 3) Pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan di bidang penguatan inovasi; 4) Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi; dan 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri.

Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN memiliki jumlah pegawai sebanyak 151 orang, yang terdiri dari 67 orang pegawai perempuan dan 84 orang pegawai laki-laki. Status kepegawaian pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi dibagi menjadi dua yaitu pegawai PPNP dan PNS. Jumlah Pegawai dengan status PPNP sebanyak 31 orang dan pegawai dengan status PNS sebanyak 120 orang. Jika dilihat berdasarkan rentang usia, pegawai dengan rentang usia dari 20-40 tahun yaitu sebanyak 79 orang dan pegawai yang rentang usianya 40-60 tahun sebanyak 71 orang.

Gambar 1.1 Jumlah dan Kondisi Pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi



Kemenristek/BRIN

Sesuai dengan penjelasan tersebut maka pemerintah berupaya untuk membentuk sebuah konsep mengenai *job description* secara jelas yang termuat dalam pedoman analisis jabatan nama jabatan dan tugas yang akan dikerjakan.

Tabel 1.1
Uraian Jabatan Pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi,
Kemenristek/BRIK

NO	NAMA JABATAN	PANGKAT/GOIONGAN	JUMLAH	
			Ka	Staf
1	DIREKTUR JENDERAL PENGUATAN INOVASI	Pembina Utama, IV/e	1	
2	SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	
3	KEPALA BAGIAN UMUM	Pembina Tk. I, IV/b	1	
4	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN	Penata TK. 1, III/d	1	13
5	KEPALA SUBBAGIAN RUMAH TANGGA	Pembina, IV/a	1	6
6	KEPALA SUBBAGIAN BARANG MILIK NEGARA	Penata, III/c	1	2
7	KEPALA BAGIAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	
8	KEPALA SUBBAGIAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI	Penata TK. 1, III/d	1	2
9	KEPALA SUBBAGIAN PERBENDAHARAAN DAN PELAPORAN KEUANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	4
10	KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN	Penata, III/c	1	2
11	KEPALA SUBBAGIAN HUKUM	Penata, III/c	1	2
12	KEPALA SUBBAGIAN KERJA SAMA	Penata TK. 1, III/d	1	2
13	KEPALA SUBBAGIAN LAYANAN INFORMASI	Penata, III/c	1	2
14	DIREKTUR SISTEM INOVASI	Pembina Utama Madya, IV/d	1	
15	KEPALA SUBDIREKTORAT PENGEMBANGAN SISTEM DAN JARINGAN INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
16	KEPALA SEKSI KEBIJAKAN INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	1
17	KEPALA SEKSI JARINGAN INOVASI	Penata, III/c	1	1
18	KEPALA SUBDIREKTORAT HARMONISASI KEBIJAKAN DAN PROGRAM INOVASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	1
19	KEPALA SEKSI HARMONISASI PROGRAM DAN KEGIATAN	Penata, III/c	1	1
20	KEPALA SEKSI EVALUASI SISTEM INOVASI	Penata, III/c	1	5
21	KEPALA SUBDIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN DISEMINASI INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	
22	KEPALA SEKSI SISTEM INFORMASI INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	1
23	KEPALA SEKSI DISEMINASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	3
24	KEPALA SUBDIREKTORAT KEMITRAAN STRATEGIS DAN WAHANA INOVASI	Penata TK. 1, III/d	1	
25	KEPALA SEKSI KEMITRAAN STRATEGIS	Penata, III/c	1	3
26	KEPALA SEKSI WAHANA INOVASI	Penata, III/c	1	2
27	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata, III/c	1	3
28	KEPALA SUBDIREKTORAT TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DAN PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
29	KEPALA SEKSI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	Penata, III/c	1	3
30	KEPALA SEKSI PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Penata, III/c	1	3
31	KEPALA SEKSI ENERGI	Penata TK. 1, III/d	1	3
32	KEPALA SEKSI TRANSPORTASI	Penata TK. 1, III/d	1	
33	KEPALA SUBDIREKTORAT PANGAN, KESEHATAN, DAN OBAT	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
34	KEPALA SEKSI PANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	2
35	KEPALA SEKSI KESEHATAN DAN OBAT	Penata TK. 1, III/d	1	2
36	KEPALA SEKSI BAHAN BAKU	Penata TK. 1, III/d	1	2
37	KEPALA SEKSI MATERIAL MAJU	Penata TK. 1, III/d	1	1
38	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata TK. 1, III/d	1	
39	DIREKTUR INOVASI INDUSTRI	Pembina Utama Madya, IV/d	1	
40	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DAN PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
41	KEPALA SEKSI INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	Penata TK. 1, III/d	1	
42	KEPALA SEKSI INDUSTRI PERTAHANAN DAN KEAMANAN	Penata TK. 1, III/d	1	2
43	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI ENERGI DAN TRANSPORTASI	Pembina Tk. I, IV/b	1	2
44	KEPALA SEKSI INDUSTRI ENERGI	Penata, III/c	1	
45	KEPALA SEKSI INDUSTRI TRANSPORTASI	Penata TK. 1, III/d	1	2
46	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI PANGAN, KESEHATAN DAN OBAT	Pembina, IV/a	1	2
47	KEPALA SEKSI INDUSTRI PANGAN	Penata TK. 1, III/d	1	
48	KEPALA SEKSI INDUSTRI KESEHATAN DAN OBAT	Pembina TK. I, IV/b	1	2
49	KEPALA SUBDIREKTORAT INDUSTRI BAHAN BAKU DAN MATERIAL MAJU	Pembina, IV/a	1	2
50	KEPALA SEKSI INDUSTRI BAHAN BAKU	Pembina, IV/a	1	3
51	KEPALA SEKSI INDUSTRI MATERIAL MAJU	Penata Muda TK. 1, III/b	1	
52	KEPALA SUBBAGIAN TATA USAHA	Penata, III/c	1	1
Jumlah			151	

Sumber: Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN

Tabel 1.1 menunjukkan uraian jabatan dan jumlah pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi, Kemenristek/BRIN. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tingkatan jabatan yang terdapat pada Direktorat Jenderal penguatan inovasi cukup banyak, sehingga penerapan *job description* yang baik sangat penting dilakukan. Diharapkan dengan adanya *job description* dapat membantu pegawai menghindari kebingungan dan memberikan pemahaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab, mempermudah seleksi rekrutmen, seleksi pelatihan dan berbagai aktivitas sumber daya manusia lainnya.

Akan tetapi dalam realisasinya, *job description* masih minim dilakukan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Masih banyak pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya sendiri, karena keterbatasan skill yang dimiliki, selain itu masih terjadinya tumpang tindih pekerjaan atau tanggung jawab. Masih adanya perilaku pemimpin yang memprioritaskan seorang pegawai, sehingga terjadi kecemburuan antar pegawai yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawabnya terbengkalai atau

penyelesaiannya tidak tepat waktu. Oleh karena itu berdasarkan masalah yang ada tersebut, peneliti secara spesifik tertarik untuk melihat atau memperoleh bukti empiris mengenai **“Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN”**

KAJIAN LITERATUR

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*)

Menurut Swasto (2011) *job description* merupakan produk pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan. Informasi yang didapatkan dari analisis pekerjaan disimpulkan menjadi sebuah produk akhir dalam bentuk deskripsi tertulis yang menjelaskan secara ringkas dan akurat mengenai suatu pekerjaan/jabatan bukan mengenai orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya Swasto (2011) menyatakan deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Menurut Samsudin (2006) deskripsi pekerjaan (*jobs description*) adalah catatan sistematis dan teratur tentang dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, dan dimana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan/jabatan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan, mengapa ada pekerjaan tersebut, dan dimana pekerjaan dilakukan.

Adanya suatu catatan tertulis mengenai penjelasan pekerjaan secara sistematis dan akurat akan menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kebingungan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Jika karyawan mengetahui fakta-fakta yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik juga. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu dari aktivitas dari perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan, Adanya kualitas dari kinerja karyawan maka mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

a. Unsur/Elemen Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Adapun isi pokok suatu deskripsi pekerjaan (*job description*) menurut Samsudin (2006) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi jabatan atau pekerjaan.
2. Ringkasan jabatan atau pekerjaan.
3. Rincian tugas yang dilaksanakan.
4. Pengawasan yang diberikan dan diterima.
5. Hubungan dengan jabatan atau pekerjaan lainnya.
6. Bahan, alat, dan mesin yang dipergunakan.
7. Kondisi lingkungan kerja.
8. Penjelasan istilah-istilah tidak lazim.
9. Komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan di atas.

b. Bentuk Deskripsi Pekerjaan (*Jobs Description*)

Setiap organisasi mempunyai bentuk pekerjaan masing-masing tergantung dari kebijakan dan kebutuhan organisasi. Namun dengan adanya unsur/elemen yang sebaiknya dicantumkan dalam bentuk deskripsi pekerjaan.

c. Manfaat Deskripsi Pekerjaan (*Jobs Description*)

Menurut Swasto (2011) deskripsi pekerjaan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Klarifikasi Tanggung Jawab. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan. Gambaran yang jelas atas apa yang akan menjadi tanggung jawab seorang individu dapat mengurangi kesalahpahaman dan ambiguitas/kemenduaan. Gambaran yang jelas mengenai tanggung jawab akan menunjang kinerja dan kepuasan kerja.
2. Pelatihan organisasi menggunakan pekerjaan untuk menetapkan macam pelatihan yang dibutuhkan oleh para karyawan agar kinerja bisa optimal.
3. Evaluasi pekerjaan. *Job description* sering kali menentukan perbandingan faktor (*comparable factors*), sehingga penilai dapat membandingkan sebagai macam pekerjaan dan mengambil keputusan dalam gaji. Perbandingan semacam itu hendaknya bertumpu pada keahlian yang dibutuhkan, upaya, tanggung jawab, dan kondisi kerja.
4. Penilaian kinerja. *Job description* dapat menentukan landasan penilaian kinerja karyawan. Para karyawan diberitahu tentang tugas dan tanggung jawabnya dan diberitahu pula kriteria pekerjaan yang akan dievaluasi.
5. Survei kompensasi. *job description* memberikan kesempatan para spesialis sumber daya manusia untuk mengestimasi apakah upah yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan telah adil jika dibandingkan dengan upah pekerjaan serupa organisasi lainnya. Dengan demikian deskripsi pekerjaan menyediakan informasi yang berkaitan dengan keadilan internal (*internal equity*) maupun keadilan external (*external equity*).

Kinerja

Kinerja atau disebut dengan prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Faustino Cardosa Gomes 1995 dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja sebagai hasil kerja (*output*) tidak dapat lepas dari efisiensi dan efektivitas yang merupakan salah satu tujuan manajemen. Kinerja karyawan dapat meningkatkan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan A. Dale Timple 1992

Mangkunegara (2007) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Hal tersebut didukung oleh Henry Simamora 1995 dalam Mangkunegara (2007) yang menyatakan kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*

Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis. Table penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis Judul/Jurnal/Prosiding	Teknik Analisis	Temuan
1.	Calista Feby Tarigan,dkk (2019) pengaruh disiplin kerja dan <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa.	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Disiplin kerja dan <i>job description</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geovani abadi sentosa.
2.	Crensesia Jovana Audinesya Putri (2018) pengaruh deskripsi kerja pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Deskripsi kerja pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sylviani Melisa , (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat tembilahan
4	Mustikawati, Varida Dan Indra Kurniawan , (2014). Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT.	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	<i>Job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 menunjukkan bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang *job description* terhadap kinerja pegawai. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian terdahulu ini, maka penelitian terdahulu ini memiliki acuan kerja guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis sebagai referensi dalam pembuatan penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis dan melihat penelitian terdahulu, terdapat beberapa *novelty* atau *state of the art* dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian terdahulu, lebih banyak melakukan penelitian dalam lingkup instansi swasta atau pemerintah pada lingkup struktur organisasi yang kecil seperti penelitian dari syelviani melisa (2017), sehingga pengaruh *job description* terlihat manfaatnya namun belum dapat diaplikasikan sepenuhnya pada instansi pemerintah. Oleh karena itu pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian dengan struktur organisasi pemerintahan yang memiliki sistem administrasi yang lebih kompleks yaitu Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN.
2. Penelitian terdahulu dalam penelitiannya, alat analisis data yang digunakan untuk mengolah data selalu menggunakan Program SPSS. Pada penelitian ini penulis akan menganalisis data dengan menggunakan program *SmartPLS*. *SmartPLS* memiliki keunggulan dibanding program lain, karena sistem pengolahan datanya lebih simpel dan cepat serta hasilnya akurat, dan *SmartPLS* merupakan program analisis data yang tiap tahunnya selalu *diupgrade* sehingga program yang digunakan selalu terbaru. Selain itu penulis mengharapkan dengan penggunaan *SmartPLS*, pembaca bisa mendapatkan referensi lain tentang program yang digunakan dalam analisis data.

Kerangka Berpikir

Menurut Samsudin (2006) *job description* adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa dan suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan. Dimensi yang digunakan untuk *job description* yaitu:

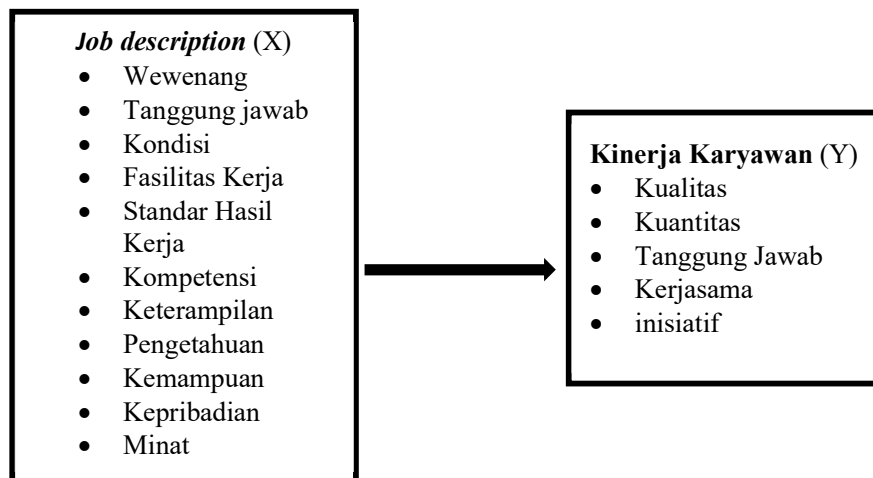
- a. Wewenang, yaitu seberapa besar wewenang yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya.
- b. Tanggung jawab, yaitu kemampuan seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Kondisi, yaitu kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam melihat keadaan serta memahami apa yang harus dilakukan di internal organisasi
- d. Fasilitas kerja, yaitu seberapa besar ketersediaan fasilitas yang tersedia dalam organisasi dalam mendukung kebutuhan pekerjaan.
- e. Standar hasil kerja, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi standar hasil kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- f. Kompetensi, yaitu seberapa besar kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah pengetahuan pegawai akan pekerjaannya sudah baik.
- g. Minat, yaitu seberapa besar minat yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- h. Keterampilan, yaitu seberapa besar keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Apakah keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerjasama, yaitu seberapa besar kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerjanya, seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
5. Inisiatif, yaitu seberapa besar inisiatif dari pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan tinjauan teori di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independen variabel*)

Job description, adalah catatan sistematis dan teratur tentang dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, dan dimana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan Samsudin (2006).

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Kinerja Karyawan, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian. Deskripsi data penelitian dilakukan secara berturut-turut dari data variabel *job description* (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan data diperoleh skor tinggi, skor rendah, rata-rata dan standar deviasi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

1. *Job Description* (X)

Kuesioner pada variabel *job description* menggunakan skala data 1-5, penilaian responden dengan skala satu menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel *job description*. Sedangkan Skala 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel *job description*. Berikut merupakan tabel skala data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skala Data *Job Description*

Skala Data	Kelas	Keterangan
1	1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju
2	1.80 – 2.59	Tidak setuju
3	2.60 – 3.39	Netral
4	3.40 – 4.19	Setuju
5	4.20 – 5.00	Sangat setuju

Sumber: Data primer, diolah 2020

Persepsi karyawan atau pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN pada variabel *job description* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel *Job Description*

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Wewenang Pegawai sudah teridentifikasi secara jelas	4.01	Setuju
2	Wewenang Pegawai tidak mengalami <i>overlapping</i> dengan posisi lain	3.94	Setuju
3	Pegawai memperoleh kejelasan mengenai tanggungjawab yang diemban secara keseluruhan	3.86	Setuju
4	Tanggung Jawab yang diberikan kepada Pegawai sesuai dengan kompetensinya	3.85	Setuju
5	Pegawai memahami peraturan atau kebijakan instansi	4.04	Setuju
6	Pegawai mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya	3.98	Setuju
7	Fasilitas untuk mendukung pekerjaan sudah lengkap	3.88	Setuju
8	Fasilitas yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	3.95	Setuju
9	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah jelas	3.88	Setuju
10	Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan	4.02	Setuju
11	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	4.08	Setuju
12	Pengetahuan Pegawai akan pekerjaannya sudah baik	4.06	Setuju

13	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya	3.98	Setuju
14	Keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sudah baik	4.05	Setuju
15	Pengetahuan yang dimiliki Pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya	3.93	Setuju
16	Pegawai sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik	3.96	Setuju
17	Pegawai yang sesuai dengan <i>job specification</i> nya akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan	4.02	Setuju
18	Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan	3.92	Setuju
19	Pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya	3.81	Setuju
20	Pegawai melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggungjawab	3.62	Setuju
21	Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya	4	Setuju
22	Pegawai yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya	3.88	Setuju
Rata-rata Total		3.94	Setuju

Sumber: Data primer, diolah 2020

Dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai rata-rata tertinggi adalah 4.06 yaitu pernyataan nomor sebelas (11) dengan dimensi kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3.62 yaitu dimensi kepribadian yaitu dengan indikator pernyataan nomor dua puluh (20) artinya ada sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak penuh dengan tanggung jawab. Nilai rata-rata pada *job description* sebesar 3.94 dengan kategori setuju. Artinya responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner variabel *job description* pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner pada variabel deskripsi kerja menggunakan skala data 1-5, penilaian responden dengan skala 1 menunjukkan bahwa responden yang sangat buruk. Sedangkan skala 5 menunjukkan bahwa responden mempunyai kinerja yang sangat baik. Berikutnya merupakan tabel skala data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skala Kinerja Karyawan

Skala Data	Kelas	Keterangan
1	1.00 – 1.79	Sangat buruk
2	1.80 – 2.59	Buruk
3	2.60 – 3.39	Netral
4	3.40 – 4.19	Baik
5	4.20 – 5.00	Sangat baik

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tingkat kinerja karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan	4.16	Baik
2	Pegawai selalu mempertahankan kualitas pekerjaan	4.14	Baik
3	Kinerja Pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan	4.18	Baik

4	Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja instansi	4.21	Sangat baik
5	Kecepatan pegawai dalam bekerja sesuai dengan target	4.08	Baik
6	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	4	Baik
7	Pegawai sadar betul akan kewajibannya terhadap instansi	4.18	Baik
8	Pegawai memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan instansi	4.13	Baik
9	Pegawai tidak melimpahkan pekerjaannya pada pegawai lain	4.10	Baik
10	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya	4.2	Sangat baik
11	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi dengan bekerjasama	4.13	Baik
12	Pegawai mampu berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan pegawai lain	4.25	Sangat baik
13	Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugasnya	4.2	Sangat baik
14	Pegawai mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya	4.17	Baik
15	Pegawai mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan	4.22	Sangat baik
Rata-rata Total		4.16	Baik

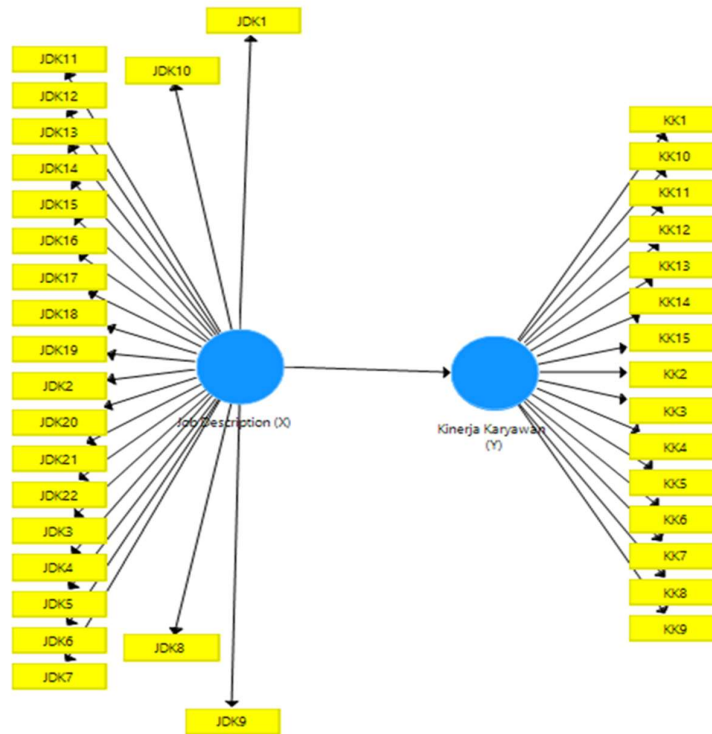
Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.25 yaitu pernyataan nomor dua belas (12) dengan dimensi Kerjasama dengan Indikator pegawai mampu berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan pegawai lain. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan atau pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN sudah mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.00 yaitu pernyataan nomor enam yaitu dimensi kuantitas dengan indikator pernyataan pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan. Artinya dalam menyelesaikan pekerjaan Karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN masih membutuhkan pelatihan dari instansi agar dapat meningkatkan kuantitas pegawai atau karyawan. Sedangkan nilai rata-rata total sebesar 4.16 dengan kategori baik. Artinya, kinerja karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN sudah berjalan dengan baik.

A. Pembuatan Model Struktural

Model struktural dibuat dengan menggabungkan seluruh variabel berdasarkan teori substansi. Variabel laten dibagi menjadi dua macam, yaitu variabel *endogen* dan variabel *eksogen*. Variabel *eksogen* merupakan variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain, oleh karena itu variabel *eksogen* juga disebut variabel *independent*.

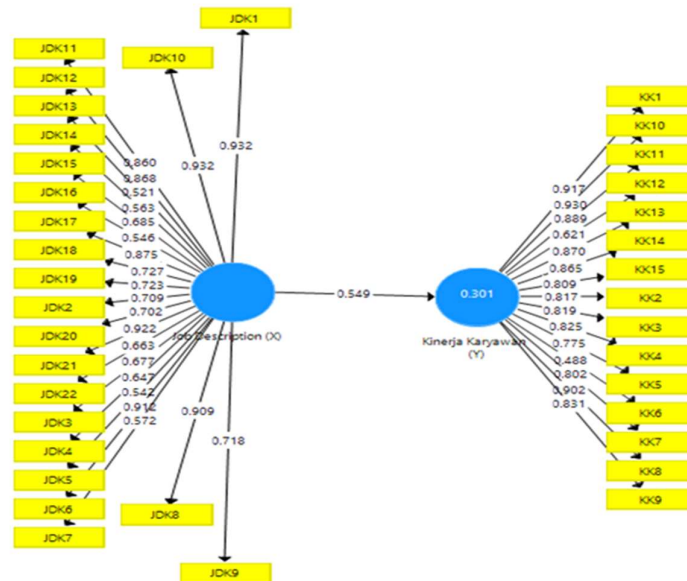
Variabel *independent* pada penelitian juga disebut sebagai faktor (White and McBurney, 2013), pada setiap penelitian minimal harus memiliki faktor. Variabel *endogen* merupakan yang nilai dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model. Pada model struktural yang dilihat pada gambar 4.1 variabel yang merupakan variabel *endogen* adalah variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel *eksogen*nya adalah variabel *job description* (X).



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa:

1. Variabel *job description* diukur dengan 22 indikator yaitu JDK1 (wewenang pegawai sudah teridentifikasi dengan jelas), JDK2 (wewenang pegawai tidak mengalami *overlapping* dengan posisi lain), JDK3 (pegawai memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan), JDK4 (tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensinya), JDK5 (pegawai memahami peraturan atau kebijakan instansi), JDK6 (pegawai mampu bekoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya), JDK7 (fasilitas untuk pendukung pekerjaan sudah lengkap), JDK8 (fasilitas yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan), JDK9 (target standar hasil kerja yang diharapkan sudah jelas), JDK10 (target standar hasil kerja yang diharapkan sudah jelas), JDK11 (pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki), JDK12 (pengetahuan pegawai akan pekerjaannya sudah baik), JDK13 (keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatannya), JDK14 (keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sudah baik), JDK15 (pengetahuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang diembannya), JDK16 (pegawai sudah mampu melaksanakan jabatan dengan baik), JDK17 (pegawai yang sudah sesuai dengan *job specification*nya akan memiliki kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaannya), JDK18 (pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan), JDK19 (pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya), JDK20 (pegawai melaksanakan pekerjaannya penuh dengan tanggung jawab), JDK21 (pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan minat

yang dimilikinya), dan JDK 22 (pegawai yang tidak memiliki minat dalam bekerja akan kurang menyukai pekerjaannya).



Sumber: *SmartPLS* diolah

Gambar 4.1 Model Struktural

Keterangan:

- a. JDK: *Job Description*
 - b. KK: *Kinerja Karyawan*
2. Variabel kinerja karyawan diukur dengan lima belas (15) indikator yaitu KK1 (pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan), KK2 (pegawai selalu mempertahankan kualitas pekerjaan), KK3 (kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan), KK4 (pegawai bekerja sesuai dengan jam instansi), KK5 (kecepatan pegawai dalam bekerja sesuai dengan target), KK6 (pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan), KK7 (pegawai sadar betul akan kewajiban terhadap instansi), KK8 (pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditetapkan instansi), KK9 (pegawai tidak melimpahkan pekerjaan pada pegawai lain), KK10 (pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya), KK11 (pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi dengan bekerjasama), KK12 (pegawai mampu berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan pegawai lain), KK13 (pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya), KK14 (pegawai mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya), dan KK15 (pegawai mempunyai kesadaran diri dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung pada atasan). Arah panah Antara indikator dengan variabel laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah Antara variabel.

B. Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran berfungsi untuk memastikan apakah indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan valid. Setelah model pengukuran selesai dibuat seperti yang terlihat pada gambar maka model siap diestimasi dengan menggunakan algoritma PLS yang sudah tersedia pada perangkat lunak *smartPLS* v.3.3.2 64 bit. Dalam penggunaan algoritma PLS ada beberapa variabel yang harus ditentukan

nilainya pada pengaturan antara lain *initial weights*, skema pembobotan, interaksi maksimum, dan kriteria pemberhentian. Untuk *initial weights* menggunakan nilai 1 untuk seluruh variabel laten. Seperti yang disarankan oleh Henseler (2010). Menyarankan agar pengukuran yang dilakukan dengan algoritma PLS dengan skema pembobotan *path* menggunakan literasi maksimum 3000. Hasil algoritma PLS yang dijalankan pada perangkat lunak *SmartPLS v.3.3.2*.

1. Convergen Validity

Dalam menggunakan SEM-PLS perlu dilakukan pemeriksaan terhadap *reliabilitas* indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel laten. *Reliabilitas* suatu indikator dapat diterima apabila memiliki nilai *reliabilitas* indikator ≥ 0.7 (Hullan, 1999). Nilai *reliabilitas* dari setiap indikator dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai *outer loading* yang dihasilkan oleh setiap indikator setelah menjalankan algoritma PLS menggunakan perangkat lunak *SmartPLS v.3.3.2*. *Convergent validity* dari *measurement* model dengan indikator *reflektif* dapat dilihat dari korelasi Antara *score item*/indikator dengan *score* variabelnya. Indikator individu dianggap *reliabel* jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 1.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Imam Ghozali, 2006). Berdasarkan pada *result for outer loading* maka tidak seluruh indikator memiliki *loading* di atas 0.50 dan signifikan.

Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0.5, dengan demikian indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar sudah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*). Pada indikator *Job description* semua indikator memenuhi kriteria dari *convergent validity*, karena memiliki nilai di atas 0.5.

2. Validitas Diskriminan

Fornell dan Lacker (1981) pada penelitiannya mengemukakan bahwa validitas diskriminan dapat diukur dengan menggunakan akar kuadrat AVE dari setiap variabel laten. Suatu variabel laten dinilai memenuhi validitas diskriminan jika nilai akar kuadrat AVE-nya lebih besar dari nilai korelasi variabel laten tersebut dengan seluruh variabel lainnya. Nilai korelasi setiap variabel laten yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 untuk nilai dari akar kuadrat AVE dari setiap variabel laten diberi warna kuning

Tabel 4.10

Kriteria Analisis Fornell-Lacker untuk Pemeriksaan Validitas Diskriminan

	JDK (<i>Job Description</i>)	KK (Kinerja Karyawan)
JDK	0.750	
KK	0.549	0.818

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada variabel yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada variabel lain (Tabel 4.11).

3. Uji Reliabilitas

Menurut sukadji (2000) uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Menurut

Anastasia dan Susana (1997), Reliabilitas adalah suatu yang merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir *equivalent items* yang berbeda, atau di bawah kondisi pengujian yang berbeda. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi dan stabilitas instrument-instrumen dalam mengukur konsep. Metode pengukuran yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah Cronbach's *Alpha*.

Tabel 4.12
Variabel Reliabilitas dan validitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Rho_A	Composite Reabiliti
Job Description	0.960	0.967	0.965
Kinerja Karyawan	0.966	1.044	0.968

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Menurut Kaplan dan Saccuzo (1993), besarnya koefisien reliabilitas yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah lebih besar atau sama dengan 0.70. jika koefisien reliabilitas *item* lebih besar atau sama dengan 0.70 maka jawaban dari para responden pada *item* instrument dinyatakan reliabel. Namaun apabila nilai *Cronbach'Alpha* lebih kecil dari 0.70 maka jawaban responden dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan dari hasil Tabel 4.12 nilai *Cronbach'Alpha* semua koefisien reliabilitas *item* lebih besar dari 0.70. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0.70, sehingga dapat diartikan bahwa indikator yang digunakan sudah reliabel.

4. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

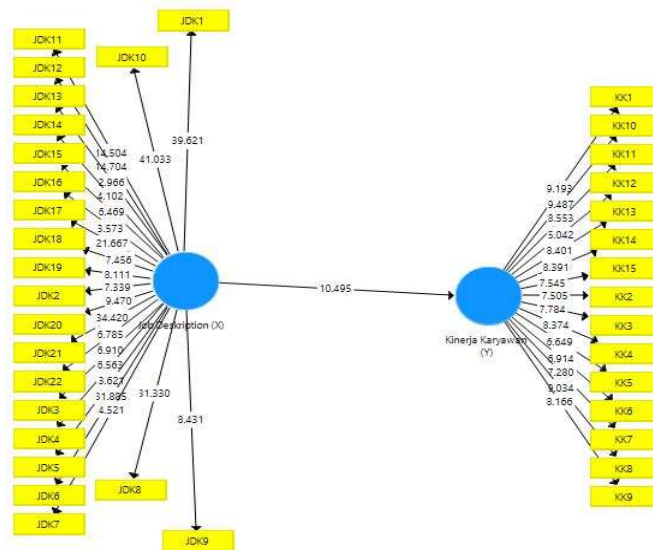
Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan Antara variabel, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel *dependen*, *stone-geisser Qsquare test* untuk *predictive relevance* dan uji t secara signifikansi dan koefisien parameter jalur struktural. Nilai *R-Squared* (R^2) dipergunakan untuk mengukur berapa besar pengaruh variabel laten eksogen (*independent variable*) terhadap variabel laten *dependen*. Perhitungan menggunakan R^2 variabel *endogen*, dalam penelitian ini untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $R^2 = 0.301$

Tabel 4.13
R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.301
Job description (X)	

Sumber: Data primer, diolah *SmartPLS* (2020)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* konstruk adalah sebesar 30 %. Hal ini berarti bahwa persepsi *job description* (X) mampu menjelaskan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30.1 % Berikut ini adalah *diagram path* yang dihasilkan setelah menjalankan program smartPLS untuk seluruh variabel pada gambar 4.3.

Gambar 4.3 Diagram *Path Model Struktural Variabel Bootstrapping*

Perangkat lunak *smartPLS 3.3.2* dapat menganalisis signifikansi menggunakan *bootstrapping* yang dikembangkan oleh Efron pada tahun 1970-an untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Prosedur *bootstrap* melakukan *resampling* kembali menggunakan seluruh data empiris atau sampel asli (Ghozali & Latan, 2012). Rekomendasi sampel *bootstrap* yang direkomendasikan oleh Hair *et.al* (2011) dan Henseler *et.al.* (2009) adalah 5000. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0.05. Untuk mengetahui apakah *path coefficients* dari model struktural signifikan atau dapat dilihat pada *T-Statistik*. Untuk tingkat signifikansi sebesar 5%, *path coefficient* dinilai signifikan apabila nilai *T-statistik* lebih dari 1.96 (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011). Dari keseluruhan variabel *Job Description*, dan variabel *Kinerja Karyawan*, maka hasil *Output Smart PLS Bootstrapping* untuk *loading factor* terdapat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Outerloading PLS Bootstrapping

Variabel	Dimensi	Indikator	Outerloading	Keterangan
Job Description	Wewenang	JDK1	39.621	Signifikan
		JDK2	7.339	Signifikan
	Tanggung Jawab	JDK3	6.910	Signifikan
		JDK4	6.563	Signifikan
	Kondisi Pekerjaan	JDK5	3.621	Signifikan
		JDK6	31.885	Signifikan
	Fasilitas Kerja	JDK7	4.521	Signifikan
		JDK8	31.330	Signifikan
	Standar Hasil Kerja	JDK9	8.431	Signifikan
		JDK10	41.033	Signifikan
	Kompetensi	JDK11	14.504	Signifikan
		JDK12	14.704	Signifikan
	Keterampilan	JDK13	2.966	Signifikan
		JDK14	4.102	Signifikan
	Pengetahuan	JDK15	6.469	Signifikan
		JDK16	3.573	Signifikan
	Kemampuan	JDK17	21.667	Signifikan
		JDK18	7.456	Signifikan
	Kepribadian	JDK19	8.111	Signifikan

Kinerja Karyawan	Minat	JDK20	9.470		Signifikan
		JDK21	34.420		Signifikan
		JDK22	6.785		Signifikan
	Kualitas	KK1	9.193		Signifikan
		KK2	7.505		Signifikan
		KK3	7.784		Signifikan
	Kuantitas	KK4	8.374		Signifikan
		KK5	6.649		Signifikan
		KK6	6.914		Signifikan
	Tanggung Jawab	KK7	7.280		Signifikan
		KK8	9.034		Signifikan
		KK9	8.166		Signifikan
	Kerja Sama	KK10	9.487		Signifikan
		KK11	8.553		Signifikan
		KK12	5.042		Signifikan
	Inisiatif	KK13	8.401		Signifikan
		KK14	8.391		Signifikan
		KK15	7.545		Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah *SmartPLS* (2020)

5. Pengujian *Hipotesis*

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*, tingkat *signifikansi path coefficient* di dapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai atau *thresshold* pengujian hipotesis yaitu:

- Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (>1.96)
- Nilai *standard coefficient* ($p>0.05$)

Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.15 hasil dari uji struktural model di bawah ini.

Tabel 4.15
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (SETDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STERR)</i>	Keterangan
H1	JDK → KK	0.549	0.582	0.052	10.495	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah *SmartPLS* (2020)

Berdasarkan hasil uji struktural model yang terdapat pada Tabel 4.14, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis H1 mengenai *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Pembahasan

1. Hasil Karakteristik Reponden

Berdasarkan hasil karakteristik reponden karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN diketahui bahwa responden sebagian besar didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44 orang sedangkan laki-laki sebanyak 39 orang. Jika dilihat berdasarkan usia sebagian besar responden berada pada usia 22-28 tahun yaitu sebesar 36 orang. Sementara itu untuk tingkat pendidikan responden didominasi oleh Strata satu (S-1) yaitu sebesar 52 orang.

2. Hasil analisis deskriptif variabel

Hasil analisis deskriptif variabel deskripsi kerja menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4.08 dengan kategori setuju. Artinya melalui *job description*, pekerjaan yang dilakukan karyawan atau pegawai pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Tugas yang diberikan kepada karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN telah sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu, unsur lain dalam *job description* seperti wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan fasilitas kerja, standar hasil kerja, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan minat sudah berjalan dengan baik, karena sebagian besar karyawan sudah mengetahui tugas yang harus dikerjakan melalui *job description*. Hal ini dapat dilihat dari karyawan telah melakukan tugas dalam pekerjaannya, melakukan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, memahami keadaan dan kondisi fasilitas yang digunakan terkait dengan pekerjaannya.

Sedangkan nilai rata-rata total pada *job description* sebesar 3.94 dengan kategori setuju. Artinya, responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner variabel *job description* dan *job description* pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN sudah dapat menjelaskan dengan baik mengenai suatu pekerjaan. Hasil analisis deskripsi variabel kinerja karyawan sebesar 4.20-4.25 dengan kategori kinerja sangat baik. Kemampuan bekerjasama maupun atasan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN adalah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan untuk Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN yang didapat dari kerjasama antara karyawan dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN juga menyadari kewajibannya sebagai karyawan untuk datang pada hari kerja. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang selalu hadir pada hari kerja. Nilai rata-rata total sebesar 4.16 dengan kategori baik. Artinya, kinerja karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN sudah baik.

3. Hasil analisis uji Hipotesis Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis di atas maka dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan analisis parsial mengenai *job description* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Description* (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. Hal ini dilihat dari hasil T_{hitung} *Job Description* sebesar $6.171 > T_{tabel} 1.96$. hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi (2016) dan Putri (2017). Artinya, dengan adanya *job description* akan membuat karyawan atau pegawai lebih jelas dan teratur dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika *Job description* yang diberikan sudah menjelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan suatu posisi jabatan, maka karyawan yang menduduki jabatan tersebut akan mengetahui tugas, kewajiban. Wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai karyawan atau pegawai. Dari hasil olahan data pada penelitian ini ikut menunjukkan hasil uji determinasi (R^2) sebesar 0.301 yang artinya 30.1 % dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Job Description*, sedangkan 69.9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Kontribusi *Job Description* terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana diketahui bahwa *job description* adalah suatu pertanyaan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya T. Hani Handoko (1987). Dengan mengetahui dan memahami *job description*, maka seorang sumber daya manusia (SDM) yang masih baru, akan dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka sumber daya manusia akan menjalankan tugas-tugas pokok pekerjaannya secara potensial sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas, menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan kualitas SDM yang akan dihasilkan. Hasil dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi atau nilai pengaruh dari *job description* terhadap kinerja karyawan cukup besar yaitu sebesar 10.495. Hal ini bisa dikatakan bahwa kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh *job description*. Dengan kata lain kontribusi *job description* terhadap sumber daya manusia cukup baik, semakin baik penerapan *job description* maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dari Sumber Daya Manusia tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN, dengan nilai $T_{\text{statistik}}$ Sebesar 10.495. Variabel *job description* berkontribusi cukup baik terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Hal ini dilihat dari nilai T statistik atau nilai signifikansinya yang cukup tinggi yaitu 10.495 dan dapat dilihat juga dari nilai rata-rata jawaban responden yang menyatakan setuju dan baik tentang pernyataan-pernyataan yang diberikan. Rata-rata nilainya adalah 3.94 dengan kategori setuju dan 4.16 dengan kategori baik. Dikatakan bahwa kontribusi *job description* cukup baik, dilihat juga dari Nilai R^2 nya yaitu 30.1 %.
2. Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pada variabel *job description*, yaitu: dimensi standar hasil kerja menjadi dimensi yang berpengaruh paling besar yaitu sebesar 41.03, dimensi kedua yaitu wewenang dengan nilai sebesar 39.62, Dimensi yang ketiga adalah minat yaitu sebesar 34.42, Dimensi keempat adalah kondisi pekerjaan dengan nilai sebesar 31.88, Dimensi kelima yaitu fasilitas kerja dengan nilai sebesar 31.33, Dimensi yang keenam adalah kemampuan dengan nilai 21.66, Dimensi ketujuh yaitu kompetensi berpengaruh sebesar 14.704, Dimensi kesembilan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepribadian dengan nilai 9.47, Dimensi kesepuluh yaitu tanggung jawab sebesar 6.91, Dimensi kesebelas adalah pengetahuan sebesar 6.46, dan Dimensi ke 12 atau terakhir adalah keterampilan yaitu sebesar 4.10.
3. Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pada variabel kinerja karyawan, yaitu dimensi kerja sama menjadi dimensi yang berpengaruh paling besar yaitu 9.48, dimensi kedua adalah kualitas dengan nilai sebesar 9.19, dimesi ketiga yaitu tanggung jawab dengan nilai sebesar 9.03, dimensi keempat adalah inisiatif dengan nilai sebesar 8.40, dan dimensi terakhir yang berpengaruh positif terhadap kinerja adalah dimensi kuantitas dengan nilai besar 8.37.

Saran

1. Bagi Pihak Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN
 - a. Unsur-unsur yang terdapat di *job description* seperti wewenang, tugas dan tanggung jawab karyawan atau pegawai sebaiknya di sesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan atau antar divisi.
 - b. Diharapkan kepada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN harus menjelaskan dan membuat dalam bentuk *document* tentang *job description* agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara terarah.
 - c. Pegawai harus diberi kejelasan tentang pekerjaan yang harus dilakukan agar tidak adanya tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan
2. Bagi Penelitian selanjutnya
Pada penelitian ini karena ketebatasan waktu, maka penulis hanya menguji variabel *job description*. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi hanya 30.1 %, maka masih terdapat variabel-variabel lain yang bisa dimasukan dalam model penelitian. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel dan indikator lain yang belum diteliti seperti Budaya organisasi, lingkungan dan lain-lain. Penulis juga menyarankan agar studi kasus untuk penelitiannya di perbaharui karena kondisi masing-masing perusahaan atau instansi berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian bisnis*. Malang: Universitas Barawijaya Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Ed Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, dkk. 2004. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi ke Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulland, J., Ryan, M. J., & Rayner, R. K. (2010). Modeling Customer Satisfaction: A Comparative Performance Evaluation of Covariance Structure Analysis Versus Partial Least Squares. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares Concepts, Methods and Applications* (pp. 307-326). Berlin: Springer.
- Jatilaksono, R.S dan Setiyabud, I. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- McBurney, D.H. dan White, T.L. (2009). *Research Method Eight Edition*. Mason: Cengage Learning.
- Mondy, R. Wayne. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Chresensia Jovana. 2017. *Pengaruh Deskripsi Kerja, Pengawasan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Pelayanan Jasa Bongkar Muat Peti Kemas di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Pelabuhan Tanjung Priok*. Yogyakarta: Skripsi
- Ridwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robins, Stephen P dan Mary Coulter. 2016. *Terjemahan. Bob Sabran dan Devri Burnadi Putra. Manajemen, edisi 10 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Barawijaya Press.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama.
- Veithzal, R. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Wiwin. 2010. *Analisa Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat DPR Daerah Kab.Indragiri Hilir*. UII Tembilahan.