

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPESIFICATION*
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERSONIL
DITLANTAS POLDA KALTIM DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Magister
Program Studi Magister Manajemen



Oleh:

Karina Adisyafitri

NIM: 20402300237

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPESIFICATION*
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERSONIL
DITLANTAS POLDA KALTIM DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Karina Adisyafitri
NIM.20402300237

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian tesis
Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Desember 2024

Pembimbing,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIK.210491028

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPESIFICATION*
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERSONIL
DITLANTAS POLDA KALTIM DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Disusun Oleh :
Karina Adisyafitri
NIM: 20402300237**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 8 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028**

Penguji I



**Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIK. 210493032**

Penguji II



**Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M.
NIK. 210491025**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Tanggal 8 Desember 2024

Ketua Program Studi Pascasarjana



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karina Adisyafitri
NIM : 20402300237
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh *Job Description* dan *Job Spesification* terhadap Peningkatan Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK 210491028

Semarang, 12 Desember 2024

Saya yang menyatakan,



Karina Adisyafitri
NIM. 20402300237

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karina Adisyafitri
NIM : 20402300237
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:
**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPESIFICATION* TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL DITLANTAS POLDA KALTIM
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas SultanAgung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Karina Adisyafitri
NIM. 20402300237

ABSTRAK

Pengaruh *job description* dan *job spesification* terhadap peningkatan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh personil Ditlantas Polda Kaltim tahun 2024 berjumlah 201 orang kemudian dengan menggunakan rumus slovin diketahui jumlah sampel sebanyak 134 personil. Data dianalisis melalui metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil, dengan demikian kewenangan personil yang terdefinisikan secara jelas berkontribusi terhadap kepuasan kerja. (2) *Job description* berpengaruh terhadap kinerja personil, artinya *job description* yang jelas dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi. (3) *Job spesification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil, artinya *job spesification* dapat membuat personil untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kualifikasinya sehingga dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. (4) *Job spesification* berpengaruh terhadap kinerja personil, dengan demikian penempatan personil yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil, artinya kepuasan akan gaji yang diberikan tepat waktu dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. (6) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja personil, dengan demikian *job description* yang disusun dengan jelas dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan lebih baik dikarenakan munculnya rasa kepuasan personil terhadap pekerjaannya. (7) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil, dengan demikian *job spesification* yang jelas berkontribusi terhadap kinerja personil dikarenakan efek kepuasan kerja karena personil dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualifikasinya.

Kata Kunci : *job description*, *job spesification*, kinerja, kepuasan

ABSTRACT

The influence of job description and job specification on improving the performance of East Kalimantan Regional Police Traffic Directorate personnel with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study was all East Kalimantan Regional Police Traffic Directorate personnel in 2024 totaling 201 people, then using the Slovin formula, the number of samples was 134 personnel. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results of the analysis show that (1) Job descriptions affect personnel job satisfaction, thus clearly defined personnel authority contributes to job satisfaction. (2) Job descriptions affect personnel performance, meaning that clear job descriptions can make personnel complete work with high accuracy. (3) Job specifications affect personnel job satisfaction, meaning that job specifications can make personnel carry out their work well according to their qualifications so that they can increase their satisfaction with their work. (4) Job specifications affect personnel performance, thus placing personnel according to their skills, knowledge, and interests can produce maximum performance. (5) Job satisfaction has an effect on personnel performance, meaning that satisfaction with timely salary can make personnel complete better work. (6) Job satisfaction can mediate the effect of job description on personnel performance, thus a clearly prepared job description can make personnel complete better work due to the emergence of a sense of personnel satisfaction with their work. (7) Job satisfaction can mediate the effect of job specification on personnel performance, thus a clear job specification contributes to personnel performance due to the effect of job satisfaction because personnel can carry out their work according to their qualifications.

Keywords : *job description, job specification, performance, satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar. Tesis yang berjudul "Pengaruh *Job Description* dan *Job Spesification* terhadap Peningkatan Kinerja Personil Ditlintas Polda Kaltim dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak tantangan dan hambatan yang harus dihadapi. Namun, berkat doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing penulis dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si sebagai dosen penguji I yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran menguji penulis dalam sidang tesis ini.
3. Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M sebagai dosen penguji II yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran menguji penulis dalam sidang tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Keluarga tercinta, kedua orang tua, yang telah menjadi sumber kekuatan, motivasi, dan inspirasi selama proses penulisan tesis ini. Dukungan moral,

kesabaran, serta pengertian yang mereka berikan telah memberikan semangat bagi penulis untuk terus maju dan menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Seluruh rekan Personil Ditlantas Polda Kaltim yang telah memberikan supportnya sebagai responden
7. Rekan-rekan seperjuangan di Program Magister Manajemen Angkatan 79D, yang selalu saling mendukung dan berbagi ilmu.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan selama penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.



Semarang, 12 Desember 2024

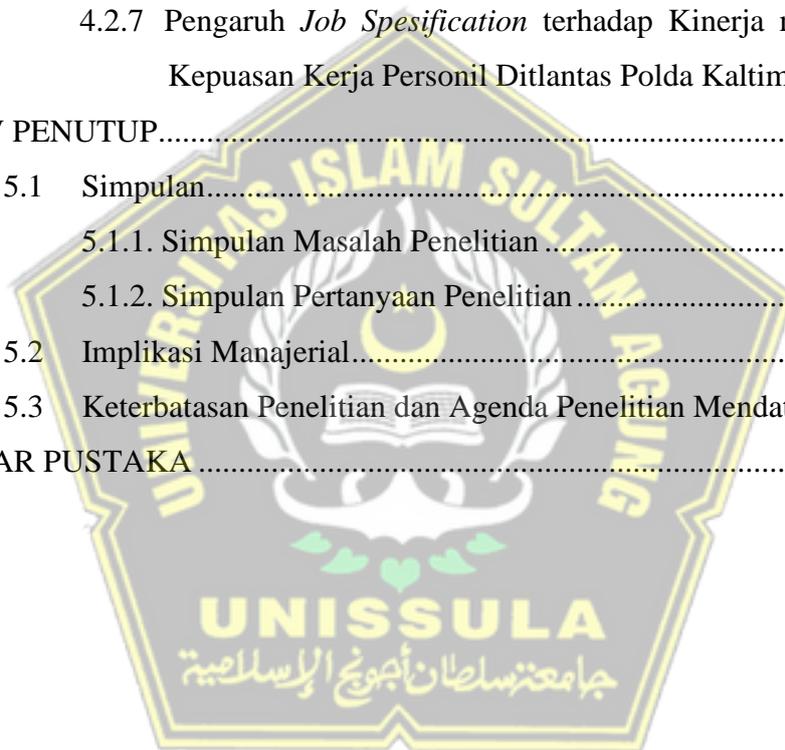
Karina Adisyafitri

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Masalah	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Job Description</i>	9
2.1.2 <i>Job Spesification</i>	11
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja Personil	15
2.2 Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1 Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kepuasan Kerja....	18
2.2.2 Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja	18
2.2.3 Pengaruh <i>Job Spesification</i> Terhadap Kepuasan Kerja..	19
2.2.4 Pengaruh <i>Job Spesification</i> Terhadap Kinerja.....	19
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	20

2.2.6 Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	20
2.2.7 Pengaruh <i>Job Spesification</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3.1 Populasi Penelitian.....	23
3.3.2 Sampel Penelitian.....	24
3.4. Definisi Operasional.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Jenis Data	25
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Instrumen Penelitian.....	27
3.7. Analisis Data	28
3.7.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	29
3.7.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1. Deskripsi Pengumpulan Data	35
4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	35
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
4.1.4. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	41
4.2. Pembahasan	53
4.2.1 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim	53
4.2.2 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim.....	54

4.2.3 Pengaruh <i>Job Spesification</i> terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim	54
4.2.4 Pengaruh <i>Job Spesification</i> terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim.....	55
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim.....	56
4.2.6 Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim.....	57
4.2.7 Pengaruh <i>Job Spesification</i> terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim.....	58
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Simpulan.....	60
5.1.1. Simpulan Masalah Penelitian	60
5.1.2. Simpulan Pertanyaan Penelitian	60
5.2 Implikasi Manajerial.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang....	63
DAFTAR PUSTAKA	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Evaluasi Capaian Kinerja Ditlintas Polda Kaltim	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional	25
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Kuesioner Penelitian	27
Tabel 3.3	<i>Rule of Thumb</i> Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i>	33
Tabel 4.1	Hasil Penyebaran Data	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	35
Tabel 4.3	Nilai Indeks Variabel	37
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel <i>Job Description</i>	37
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel <i>Job Spesification</i>	38
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kinerja	40
Tabel 4.8	Evaluasi <i>Outer Loading</i>	44
Tabel 4.9	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	45
Tabel 4.10	Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	46
Tabel 4.11	<i>Fornell Larckel Criterion</i>	47
Tabel 4.12	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	48
Tabel 4.13	<i>Path Coefficient</i> pada Pengujian Model	49
Tabel 4.14	<i>Spesific Indirect Effect</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1 Full Model Struktural <i>Partial Least Square</i> (Pra Eliminasi)....	42
Gambar 4.2 Full Model Struktural <i>Partial Least Square</i> (Pasca Eliminasi)	43
Gambar 4.3 Full Model Struktural <i>Partial Least Square</i> (<i>Inner Model</i>).....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Ijin Penelitian	67
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	68
Lampiran 3. Kuesioner.....	69
Lampiran 4. Data Penelitian.....	73
Lampiran 5. Analisis Data	86
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan dan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Organisasi memiliki tujuan untuk meraih keuntungan, ekspansi, dan keberlangsungan hidup yang tinggi. Namun, SDM juga harus disertai dengan komitmen karyawan terhadap tujuan tersebut (Draft, 2017). Kualitas SDM sangat penting karena menentukan produktivitas bagi karyawan dan perusahaan (Supriadi, Nasir & Majid, 2018). Kinerja merupakan perubahan hasil kerja yang digunakan untuk menilai karyawan atau organisasi (Wibowo, 2017). Kinerja menjadi hal yang penting dan menarik karena terbukti sangat bermanfaat. Suatu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja keras sesuai dengan kemampuannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, tujuan akan sulit tercapai.

Sebagai lembaga pemerintah yang paling dekat dengan masyarakat, kepolisian merupakan garda terdepan dalam keberhasilan pelayanan dan perlindungan, serta peningkatan pelayanan publik di mana mereka terlibat langsung (Veithzal, 2021). Kepolisian Daerah (Polda) Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) bertugas menyelenggarakan pengamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas sesuai dengan Peraturan Kapolda Nomor 14

Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Kapolda membawahi Ditlantas di Polda.

Ditlantas Polda Kalimantan Timur bertugas menjaga, mengatur, mengawasi, berpatroli, memberikan penyuluhan kepada masyarakat, melakukan rekayasa lalu lintas, mendata dan mengidentifikasi pengendara bermotor, melakukan penyidikan kecelakaan lalu lintas, serta menegakkan hukum lalu lintas. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya harapan masyarakat, Ditlantas Polda Kalimantan Timur harus meningkatkan kinerjanya untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Pegawai yang berprestasi dipengaruhi oleh *job description*, persyaratan, dan kepuasan kerja (Pitaloka, Mulyatini & Kasman, 2019). *Job description* menjelaskan tugas, tanggung jawab, lingkungan kerja, koneksi, dan fitur lain dari peran pegawai (Hasibuan, 2019). *Job description* yang rinci membantu orang menyelesaikan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, Direktorat Lalu Lintas Polda Kalimantan Timur berupaya untuk membuat *job description* yang meningkatkan efisiensi dan memenuhi tujuan organisasi. *Job description* menyatakan apa yang harus dilakukan pegawai (Putri & Gaol, 2021). Apabila *job description* tidak jelas, pegawai akan mangkir dari tugas dan kewajibannya karena tidak memahami peran *job description* pokok dan tugas yang harus dikerjakan, proses kerja tidak sistematis, pekerjaan terbengkalai, dan pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan *job description* yang baik, pegawai akan bekerja lebih cepat dan tepat, memahami jabatan dan tanggung jawabnya, kondisi pekerjaannya, perlengkapan apa saja yang dapat membantu

menyelesaikan pekerjaan, dan target pekerjaannya. *Job description* membantu perusahaan menghindari kesalahan yang mahal dan membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka untuk memaksimalkan produksi (Rahmat, Razak & Oktaviani, 2022). Kriteria pekerjaan dapat memengaruhi kinerja staf Direktorat Lalu Lintas Polda Kalimantan Timur. spesifikasi tugas merupakan kriteria yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas (Rivai, 2015). Persyaratan pekerjaan menggunakan *Job description* untuk menggambarkan keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat lain dari pekerja yang baik. *Job spesification* biasanya mencakup kriteria kinerja. Tuntutan ini mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan khusus pekerjaan, dan mengetahui minat seseorang (Hadi & Asj'ari, 2021).

Personel menggunakan persyaratan pekerjaan untuk menilai kualitas kerja. *Job spesification* yang baik meningkatkan kinerja karyawan (Pitaloka, Mulyatini & Kasman, 2019). Standar pekerjaan yang mengharuskan riwayat staf agar sesuai dengan pekerjaan mereka dapat memengaruhi kinerja. Jika seseorang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bakat, pengetahuan, dan minatnya, mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses dan mencapai hasil maksimal dengan mengambil tanggung jawab penuh (Aura et al., 2024). Selain itu, menempatkan karyawan sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minatnya memungkinkan mereka tumbuh dan memaksimalkan potensinya untuk kinerja yang lebih tinggi (Alinia & Mayliza, 2022).

Job description dan persyaratan memengaruhi lebih dari sekadar kinerja karyawan. *Job description* dan persyaratan juga dapat memengaruhi kepuasan

kerja (Winanto, 2021). Orang yang tidak memahami *Job description* membuat tugas menjadi lebih rumit dan tidak memenuhi tujuan, sehingga menyebabkan kelelahan personel. Hal ini juga menyebabkan ketegangan dan tekanan di tempat kerja, sehingga menurunkan kepuasan kerja (Zain & Waluyo, 2024). Jika seseorang tidak memenuhi persyaratan pekerjaan, kebahagiaan kerja akan berkurang karena sulit mengembangkan potensi dan kariernya melalui pekerjaan (Gafan & Wulandari, 2021). Kepuasan kerja berasal dari upaya seseorang sendiri dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, hasil, dan pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan merasa bertanggung jawab untuk memenuhi tujuan perusahaan, kepuasan kerja mungkin meningkat (Cahaya, 2024).

Menurut Heriyanti (2017), kebahagiaan kerja yang memengaruhi kinerja akan memastikan kualitas sumber daya manusia. Kebahagiaan kerja dapat meningkatkan pengalaman dan kinerja di tempat kerja (Winanto, 2021). *Job description* dan persyaratan memiliki efek yang tidak merata pada kinerja dalam literatur. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Job description* memengaruhi kinerja (Pitaloka, Mulyatini & Kasman, 2019; Diana, 2020), namun penelitian lain tidak menemukan pengaruh secara langsung (Gafan & Wulandari, 2021; Rahmat, Razak & Oktaviani, 2022). Beberapa penelitian menemukan bahwa *job spesification* memengaruhi kinerja (Alinia & Mayliza, 2022; Nurapiah et al., 2022), namun penelitian lain tidak menemukan pengaruh (Hairina, 2018).

Selain *research gap*, *fenomena gap* juga menjadi salah satu faktor yang melatar belakangi penelitian ini. Adapun fenomena yang ada yakni penurunan

kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi capaian kinerja Ditlantas Polda Kaltim

Tabel 1.1 Evaluasi Capaian Kinerja Ditlantas Polda Kaltim

Tahun	Jumlah Personil (Orang)		Sasaran Strategis (%)	
	DSP	Riil	Target	Realisasi
2020	125	55	100%	89,34%
2021	125	61	100%	85,03%
2022	125	70	100%	87,13%
2023	125	76	100%	86,98%
Rata-rata			100%	87,12%

Sumber: (Ditlantas Polda Kaltim, 2024)

Tabel 1.1 memperlihatkan dari tahun ketahun penilaian kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim mengalami fluktuatif, hal ini dilihat dari tahun 2020 realisasi sasaran strategis mencapai 89,34% kemudian ditahun 2021 penilaian realisasi sasaran strategis mengalami penurunan mencapai 85,03%. Tahun 2021 penilaian kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim mengalami kenaikan, dimana realisasi sasaran strategis mencapai 87,13%, namun pada tahun 2022 kinerja personil kembali mengalami penurunan, dimana realisasi sasaran strategis mencapai 86,98%.

Berdasarkan *research gap*, penelitian dilakukan dan sebagai solusi ditambahkan variabel kepuasan kerja sebagai intervening. Sehingga peneliti tertarik meneliti terkait “Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* terhadap Peningkatan Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian *Job description dan Job Spesification*, penelitian ini mengajukan pertanyaan: apakah *Job description dan Job Spesification* meningkatkan kinerja personel Direktorat Lalu Lintas Kepolisian Daerah Kalimantan Timur dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening? Selain itu, sejumlah pertanyaan penelitian dirumuskan :

1. Adakah pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
2. Adakah pengaruh *job description* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
3. Adakah pengaruh *job spesification* terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
4. Adakah pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
5. Adakah pengaruh *kepuasan kerja* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
6. Adakah pengaruh *job description* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim?
7. Adakah pengaruh *job spesification* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim
2. Menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim
3. Menganalisis pengaruh *job spesification* terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim
4. Menganalisis pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim
6. Menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim
7. Menganalisis pengaruh *job spesification* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Studi ini dapat membantu profesional sumber daya manusia memahami bagaimana *Job description* dan *Job Spesification* meningkatkan kinerja dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Ditlantas Polda Kaltim

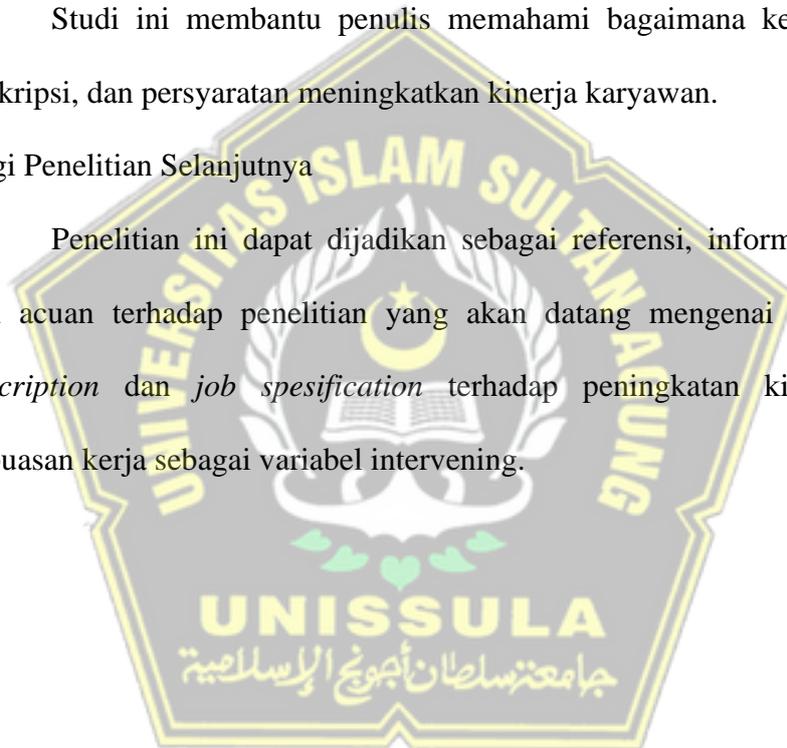
Penelitian ini diharapkan dapat membantu Direktorat Lalu Lintas Kepolisian Daerah Kalimantan Timur dalam menentukan *job description* dan *job specification* untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Studi ini membantu penulis memahami bagaimana kepuasan kerja, deskripsi, dan persyaratan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, informasi tambahan dan acuan terhadap penelitian yang akan datang mengenai pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap peningkatan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Job description*

Job description memuat semua tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Kasmir, 2019). *Job description* merangkum aspek terpenting dari suatu jabatan, meliputi kegiatan, tanggung jawab, dan konteksnya (Priansa, 2016). Rivai (2015) mendefinisikan *Job description* sebagai ringkasan analisis informasi jabatan dan persyaratan pelaksanaannya, yang secara umum meliputi tugas-tugas pokok. Hasibuan (2019) mendefinisikan *Job description* sebagai informasi tentang tugas, tanggung jawab, keadaan kerja, hubungan kerja, dan ciri-ciri pekerjaan suatu jabatan. *Job description* merupakan pernyataan tertulis tentang apa yang akan dicapai oleh pelaksana pekerjaan (pejabat atau pegawai), cara melakukannya, hak dan tanggung jawab, serta keadaan kerja (Elbadiansyah, 2019).

Menurut berbagai ahli, *Job description* merupakan pernyataan tertulis yang merinci pekerjaan apa yang harus dilakukan, cara menyelesaikannya, hak dan kewajiban pekerjaan, serta keadaan pekerjaan tersebut.

Penganalisisan tugas pada awalnya menjamin efisiensi dan efektivitas. Analisis suatu pekerjaan memerlukan pengetahuan tentang isi dan kebutuhannya. *Job description* merupakan suatu penyajian analisis jabatan. *Job description* harus tersusun dan tidak ambigu untuk mencegah terjadinya tumpang tindih tugas dan

membantu karyawan memahaminya. Priansa (2016) mengatakan *Job description* membantu:

1. Menawarkan prosedur yang jelas untuk perekrutan dan penyarangan karyawan.
2. Menawarkan ikhtisar peluang kerja untuk konseling dan bantuan.
3. Program pelatihan dasar.
4. Menyediakan kerangka kerja untuk pembagian pekerjaan, menyoroti pekerjaan yang dapat diterima untuk pekerja yang kurang terampil dan pekerja dengan keterampilan khusus sehingga dapat digunakan dengan benar.
5. Menyarankan penyederhanaan pekerjaan.
6. Dalam administrasi gaji dan upah, *Job description* dapat digunakan untuk membandingkan pekerjaan.
7. Meningkatkan moral dengan menekankan relevansi dan keadilan pekerjaan.
8. *Job description* membantu merencanakan perubahan dan reorganisasi organisasi.
9. Meningkatkan manajemen dan koneksi pekerjaan.
10. Berguna dalam program keselamatan untuk mengidentifikasi aktivitas berbahaya dan menyarankan perbaikan.
11. Pemimpin dapat mengevaluasi pekerjaan, menetapkan persyaratan kinerja, mengevaluasi kinerja karyawan, dan menganalisis pemanfaatan tenaga kerja menggunakan *Job description*.

Job description harus secara jelas mendefinisikan apa yang harus dicapai oleh karyawan, bagaimana mereka melakukannya, dan dalam situasi apa. Indikasi *Job description* dari Robbins dan Judge (2015) adalah :

1. Wewenang adalah hak untuk bertindak. Seorang pekerja harus mengetahui batasan untuk mengetahui apa yang dapat dan tidak dapat mereka selesaikan.
2. Tanggung jawab; Karyawan harus memahami peran mereka untuk meminimalkan kesalahpahaman dan tumpang tindih.
3. Kondisi kerja; karyawan yang bekerja harus memahami skenario, hukum perusahaan, dan bahaya pekerjaan.
4. Peralatan tugas; Karyawan harus mengetahui peralatan apa yang mendukung tugas mereka.
5. Kriteria hasil kerja; menjelaskan tujuan kerja sehingga pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan tujuan perusahaan.

2.1.2. Job Spesification

Untuk menduduki suatu jabatan, seseorang harus memiliki kemauan dan kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2019). Hasibuan (2019) berpendapat bahwa spesifikasi jabatan memberikan standar kualitas minimum bagi kandidat untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik dan profesional. Mathis dan Jackson (2018) mendefinisikan spesifikasi jabatan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menunjukkan kinerja dan kepuasan kerja.

Rivai (2015) mendefinisikan spesifikasi jabatan sebagai prasyarat yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas. Spesifikasi jabatan adalah pernyataan tertulis yang mencantumkan keterampilan, pengalaman, kredensial, motivasi, serta

kesehatan mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Ahmad et al., 2019). Persyaratan jabatan merupakan sifat-sifat pekerja yang penting untuk mencapai keberhasilan (Mejia et al., 2016).

Beberapa ahli mengatakan bahwa *Job Spesification* merupakan kebutuhan dasar untuk suatu jabatan atau pekerjaan. Persyaratan pendidikan, usia, keterampilan, dan pengalaman kerja tercantum dalam uraian jabatan. Spesifikasi jabatan mencakup semua informasi yang relevan. Penyusunan *Job Spesification* bermanfaat bagi para pencari kerja dan pemberi kerja.

Jika mereka berada dalam pekerjaan yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan persyaratan mereka, karyawan akan bekerja dengan sukses. Faktor-faktor berikut menilai kriteria pekerjaan, menurut Wirawan (2015):

1. Keterampilan

Setiap tugas menuntut berbagai bakat. Dengan demikian, pekerja membutuhkan bakat tertentu agar dapat berfungsi dengan baik.

2. Pengetahuan

Keahlian karyawan harus sesuai dengan perannya agar dapat bekerja dengan sukses. Keahlian karyawan meningkat seiring dengan pangkatnya, dan sebaliknya.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sifat pribadi yang membantu pekerja bekerja sebaik-baiknya untuk perusahaan. Kemampuan yang tinggi terkait pekerjaan memudahkan pekerja untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik.

4. Kepribadian

Karyawan harus mengenali dan mengembangkan bakat dan sifat baik mereka. Kepribadian penting dalam suatu organisasi. Interaksi antara pekerja di tempat kerja bergantung pada kepribadian mereka. Kepribadian karyawan dapat memandu pemilihan pekerjaan.

5. Minat

Minat berkaitan dengan preferensi karyawan. Minat pekerjaan adalah evaluasi pribadi terhadap pekerjaan yang dicari dan sangat penting bagi karyawan untuk memastikan keterlibatan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja seseorang secara keseluruhan. Orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap negatif. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan yang melibatkan penilaian pekerjaan seseorang dan perasaan dihargai karena telah mencapai nilai-nilai penting.

Bangun (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan mengetahui apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Seorang karyawan atau pekerja dapat merasa nyaman dalam pekerjaannya, baik ia merasa puas atau tidak, dengan menyesuaikan kemampuan dan keahliannya dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kreitner dan Kinicki (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja secara umum berbeda-beda pada setiap individu (Mu'ah & Masram, 2017).

Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari rasa penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting. Perusahaan yang dapat meningkatkan kebahagiaan kerja akan memperoleh keuntungan. Menurut Nitisemito (2019), kebahagiaan kerja memiliki keuntungan :

1. Pekerjaan akan selesai lebih cepat, yang mengurangi beban.
2. Pekerjaan yang mengandung bahaya dapat dikurangi sehingga pekerja merasa lebih nyaman.
3. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi mengurangi ketidakhadiran karena karyawan bersemangat.
4. Pergantian karyawan berkurang jika mereka menyukai pekerjaan mereka.
5. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi meningkatkan antusiasme dan produktivitas kerja.

Setiap karyawan pasti menginginkan kepuasan terhadap pekerjaannya karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Wibowo (2019) metrik kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan tersebut penting, karyawan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap hasil pekerjaan, dan dapat menjamin kepuasan, karyawan akan merasa senang.

2. Kualitas pengawasan

Untuk membina hubungan kerja yang sehat, atasan yang mengutamakan kinerja karyawan akan sering mengevaluasi kinerja dan memberikan arahan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh hal ini.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Komunikasi antar rekan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan kerja, terutama jika mereka memiliki pandangan yang sama untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan.

4. Peluang promosi

Promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Promosi dapat dilihat sebagai ketidakseimbangan keberhasilan kerja karyawan di suatu perusahaan.

5. Bayaran

Kepuasan karyawan terhadap pembayaran ini mencakup kebijakan administrasi penggajian, tunjangan, dan kenaikan gaji, bukan hanya kompensasi dasar.

2.1.4. Kinerja Personil

Kinerja merupakan ungkapan yang digunakan untuk menggambarkan tindakan atau kegiatan organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang didasarkan pada efisiensi, akuntabilitas, tanggung jawab manajemen, dan faktor-faktor lainnya (Rivai, 2016). Keterampilan merupakan hal yang membentuk kinerja karyawan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Priansa (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pekerja dalam aktivitas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam kurun waktu tertentu. Kinerja melibatkan pemenuhan standar, sehingga mereka yang memenuhinya berkinerja baik dan mereka yang tidak berkinerja buruk (Kasmir, 2019). Bintoro & Daryanto (2017) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan yang sesuai dengan kewajibannya.

Menurut banyak ahli, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas tugas dan kewajiban pekerja. Kinerja sangat penting karena meningkatkan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas. Evaluasi kinerja karyawan membantu baik pemberi kerja maupun pekerja. Menetapkan gaji, bonus, dan tunjangan lainnya tanpa penilaian kinerja merupakan tantangan bagi manajemen. Menurut Kasmir (2019), tujuan evaluasi kinerja meliputi :

1. Meningkatkan kualitas pekerjaan; dengan mengukur kinerja, manajemen akan mengetahui kekurangan karyawan dan metode yang digunakan.
2. Keputusan penempatan: personel yang kinerjanya telah dinilai tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka saat ini harus dipindahkan ke unit lain, dan sebaliknya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier; personel yang berkinerja tinggi akan dipromosikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
4. Pelatihan dan pengembangan bagi personel dengan kemampuan atau pengetahuan yang kurang untuk meningkatkan kinerja.
5. Perubahan fiskal akan meningkatkan upah pokok, bonus, insentif, atau keuntungan lain bagi individu yang berkinerja lebih baik.

6. Inventaris karyawan; organisasi akan mengumpulkan data tentang semua kompetensi, kemampuan, bakat, dan potensi pekerja dengan mengukur kinerja mereka dari waktu ke waktu.
7. Kesempatan kerja yang adil—evaluasi kinerja memungkinkan semua pekerja untuk bekerja dengan sukses.
8. Komunikasi yang efektif antara bawahan; Atasan dapat mengevaluasi komunikasi dengan satu bawahan.
9. Budaya kerja: Penilaian kinerja menumbuhkan budaya kerja yang sangat baik. Karyawan harus meningkatkan kinerja mereka, bukan bekerja dengan bebas.
10. Sanksi; penilaian kinerja dapat menghukum kinerja yang buruk. Hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan bergantung pada kinerjanya.

Tolok ukur kinerja menilai kinerja karyawan secara objektif. Pengukuran ini memungkinkan pekerja mengetahui kinerja mereka. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas; pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas dibandingkan keterampilan dan kemampuan menentukan kualitas kerja.
2. Kuantitas; jumlah unit atau siklus aktivitas yang dibuat.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal periode yang ditentukan untuk berkoordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu untuk tugas-tugas lain.

4. Efektivitas adalah jumlah sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) yang digunakan untuk memaksimalkan keluaran setiap unit.
5. Kemandirian karyawan memengaruhi kemampuannya untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh *Job description* Terhadap Kepuasan Kerja

Job description dalam suatu organisasi menguraikan tugas, tanggung jawab, dan lisensi staf. *Job description* juga mencakup cara melakukan aktivitas tersebut untuk memenuhi tujuan organisasi (Gafan & Wulandari, 2021). *Job description* yang jelas dan sesuai dengan hak dan kewajiban akan membantu pekerja memahami apa yang harus dilakukan dan merasa puas dengan pekerjaannya (Agnesta & Hasanah, 2023). Zain dan Waluyo (2024) menemukan bahwa *Job description* memengaruhi kepuasan karyawan. Winanto (2021) menemukan bahwa *Job description* memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan literatur, hipotesis 1 diajukan:

H₁ : Job description berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.2. Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja

Job description yang jelas dan memuat hak serta tanggung jawab membantu pekerja memahami apa yang harus dilakukan (Sarsono & Suseno, 2017). Jika dipahami dan diterapkan dengan tepat, informasi pekerjaan dalam *job description* akan menginspirasi orang untuk bekerja secara efisien, sehingga

meningkatkan kinerja (Nur Prize & Suhairi, 2023). Penelitian Hazizah dan Darma (2023) mendukung hal ini. Studi mereka menunjukkan bahwa *job description* sangat memengaruhi kinerja karyawan. *Job description* yang jelas dan komprehensif dapat membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan persyaratan jabatannya. Perdana, Rangkuti, dan Firah (2023) menemukan bahwa *job description* meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama berlaku untuk hasil penelitian. Berdasarkan literatur, hipotesis 3 diajukan:

H₂ : Job description berpengaruh terhadap kinerja

2.2.3. Pengaruh *Job Spesification* Terhadap Kepuasan Kerja

Job Spesification merupakan *job spesification* (Kasmir, 2019). *Job spesification* dapat memengaruhi kepuasan karyawan dengan mencocokkan kualifikasi, kemampuan, dan minat dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kinerja dan kepuasan yang lebih baik (Pitaloka & Mulyatini & Kasman, 2019). Winanto (2021) menemukan bahwa kriteria pekerjaan memengaruhi kepuasan. Alinia dan Mayliza menemukan bahwa kriteria pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan literatur, hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

H₃ : Job spesification berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.4. Pengaruh *Job Spesification* Terhadap Kinerja

Job spesification didasarkan pada *Job description* yang menekankan kebutuhan personel. *Job spesification* merupakan persyaratan untuk merekrut personel yang memenuhi tuntutan perusahaan (Alinia & Mayliza, 2022). Dengan demikian, suatu organisasi harus menjamin bahwa kandidat yang disetujui memenuhi persyaratan ketenagakerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk

beroperasi sebagaimana mestinya dan meningkatkan kinerja untuk memenuhi tujuan organisasi (Ghazi & Edien, 2015). Tanumihardjo dkk. (2019) menemukan bahwa mengidentifikasi persyaratan pekerjaan yang kritis dan tidak kritis diperlukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja buruk. Suthar dkk. (2019) menemukan bahwa *Job description* meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan literatur, hipotesis 4 diajukan :

H₄ : Job spesification berpengaruh terhadap kinerja

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja memengaruhi komitmen, loyalitas, disiplin, dan kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2018). Hal ini mengikuti gagasan Robbins dan Judge (2018) bahwa kebahagiaan kerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan memengaruhi kinerja dan bahwa orang yang lebih bahagia lebih produktif. Babin dan Boles (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Studi serupa menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memengaruhi kinerja karyawan (Miao & Kim, 2020). Berdasarkan literatur, hipotesis 5 yaitu :

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.2.6. Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Seorang pemberi kerja memberikan *job description* secara tertulis kepada karyawannya yang memuat tugas-tugasnya. Untuk menghindari penyimpangan dan memastikan penyelesaian pekerjaan, *job description* ini diawali dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan lainnya (Agnesta & Hasanah, 2023). *Job description* memudahkan orang dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga membantu

mereka berkonsentrasi dan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, sehingga meningkatkan kinerja (Zain & Waluyo, 2024). Winanto (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja. Dari literatur, diajukan hipotesis 6, yaitu :

H₆ : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

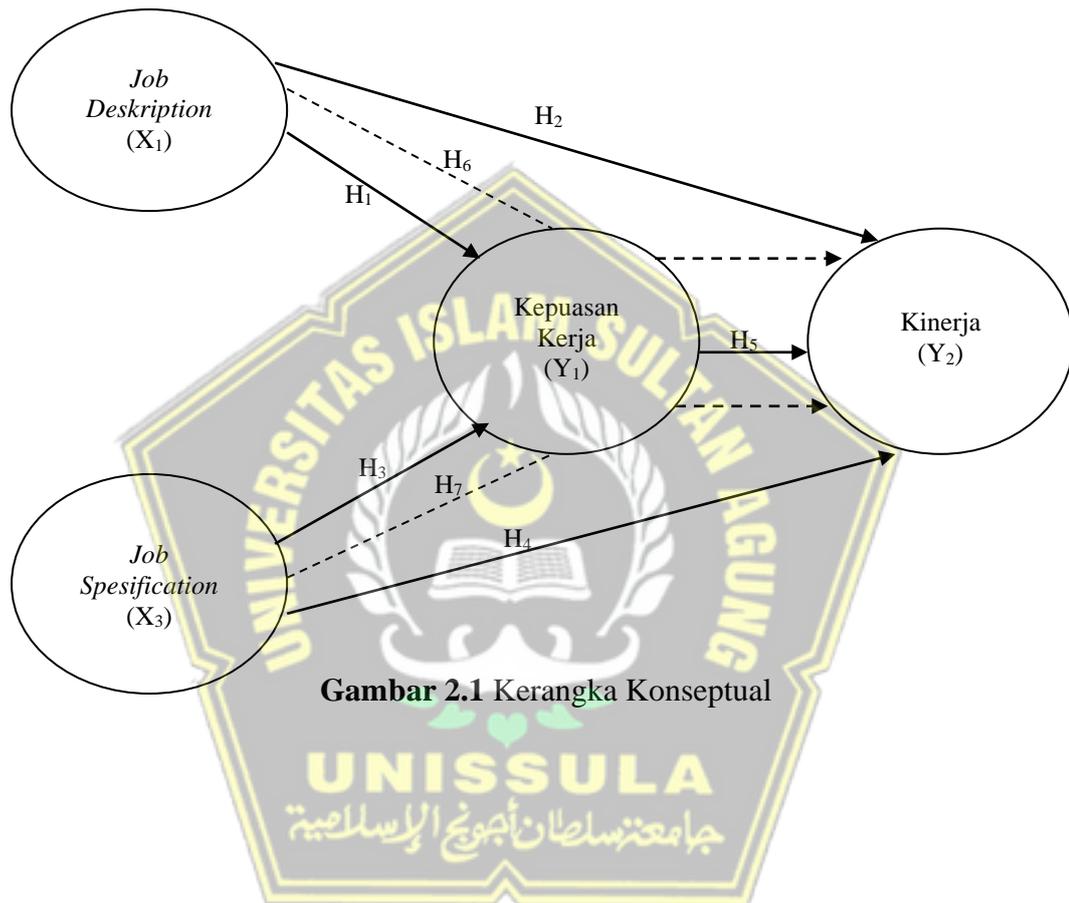
2.2.7. Pengaruh *Job Spesification* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Job specification menjelaskan kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Sehingga kualifikasi minimum pada sebuah perusahaan harus sesuai dan dapat diterima oleh pegawai maupun perusahaan, dengan demikian *job specification* yang jelas dapat menimbulkan efek kepuasan kerja karena seseorang dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualitas yang memadai (Nurapiah et al, 2022). Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasannya akan menurun karena sulit mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karir melalui pekerjaannya (Gafan & Wulandari, 2021). Penelitian Winanto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job specification* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 7 sebagai berikut:

H₇ : *Job spesification* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual untuk menemukan, mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis data penelitian kuantitatif melalui survei. Survei tersebut dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik (Sugiyono, 2018). Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Arikunto, 2018). Tujuan dari *explanatory research* untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *job description* dan *job spesification* terhadap peningkatan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – November 2024. Adapun lokasi penelitian yaitu di Ditlantas Polda Kalimantan Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki

karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Sugiyono, 2018). Sehingga berdasarkan teori tersebut maka populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh personil Ditlantas Polda Kaltim tahun 2024 berjumlah 201 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel adalah pemilihan kasus untuk mewakili seluruh populasi. Besar sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Secara rinci besar sampel dapat dihitung menggunakan rumus tersebut, yaitu:

$$n = \frac{201}{1 + 201(0,05^2)}$$

$$n = \frac{201}{1,5025}$$

$$n = 133,8 \approx 134 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 134 personil Ditlantas Polda Kaltim.

3.4. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<i>Job description</i>	Informasi yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu di Ditlantas Polda Kaltim (Hasibuan, 2019)	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kondisi pekerjaan 4. Peralatan kerja 5. Standar hasil kerja (Robbins & Judge, 2015)	Likert 1 - 5
2	<i>job spesification</i>	karakteristik atau syarat – syarat kerja yang harus dipenuhi oleh personil Ditlantas Polda Kaltim sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan (Rivai, 2015)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Kemampuan 4. Kepribadian 5. Minat (Wirawan, 2015)	Likert 1 - 5
3	Kepuasan kerja	sikap yang positif dari personil Ditlantas Polda Kaltim meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang promosi 5. Bayaran (Wibowo, 2019)	Likert 1 - 5
4	Kinerja	hasil kerja yang dicapai oleh personil dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Ditlantas Polda Kaltim (Priansa, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Bintoro & Daryanto, 2017)	Likert 1 - 5

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah merujuk pada informasi yang didapatkan langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dalam studi (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini data

primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan personil Ditlantas Polda Kaltim yang berkaitan dengan identitas, serta persepsi mengenai *job description*, *job specification*, kinerja dan kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merujuk pada informasi yang terkumpul dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh data internal Ditlantas Polda Kaltim berupa profil, sejarah, visi, misi, tujuan, kebijakan yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yakni, menjelaskan bahwa terdapat daftar pertanyaan yang tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang mana responden mencatat jawaban mereka, yang dalam hal ini biasanya terdapat dalam alternative yang dideskripsikan dengan jelas. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang bisa dikatakan efisien ketika penelitian bersifat deskriptif atau eksplanatori (Sekaran & Bougie, 2017).

Jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan (seperti "Saya menikmati minuman ringan") pada skala lima poin dengan jangkar sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Baik Setuju maupun Tidak Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2018). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Tabel 3.2 *Blue Print* Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan no	Jumlah
<i>Job description</i>	- Wewenang	1,2	2
	- Tanggung jawab	3,4	2
	- Kondisi pekerjaan	5,6	2
	- Peralatan kerja	7,8	2
	- Standar hasil kerja	9,10	2
Total			10
<i>Job spesification</i>	- Keterampilan	1,2	2
	- Pengetahuan	3,4	2
	- Kemampuan	5,6	2
	- Kepribadian	7,8	2
	- Minat	9,10	2
Total			10
Kepuasan kerja	- Pekerjaan itu sendiri	1,2	2
	- Kualitas pengawasan	3,4	2
	- Hubungan dengan rekan kerja	5,6	2
	- Peluang promosi	7,8	2
	- Bayaran	9,10	2
Total			10
Kinerja	- Kualitas	1,2	2
	- Kuantitas	3,4	2
	- Ketepatan waktu	5,6	2
	- Efektifitas	7,8	2
	- Kemandirian	9,10	2
Total			10

Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada personil Ditlantas Polda Kaltim. Penelitian ini, kuisioner di sebar melalui *google form* yang disebar melalui pesan *whatsapp/email*.

3.7. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Abdillah, 2019). Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar (Ghozali & Latan, 2015).

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, juga dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, sehingga dalam penelitian yang berbasis hipotesis, PLS lebih cocok untuk menganalisis data (Abdillah, 2019). *Partial Least Square* (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. *Partial Least Square* (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified* model (Abdillah, 2019). Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten (*job description*, *job spesification*, kepuasan

kerja dan kinerja) yang dibentuk dengan indikator *refleksif* dan variabel diukur dengan pendekatan *refleksif second order factor*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest, sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten (Abdillah, 2019).

3.7.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan melalui uji *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai *loading* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5 (Abdillah, 2019).

b. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2017).

c. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat:

a. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas

konstruk. *Composite reliability* dilakukan dengan melihat *view latent variable coefficients*. Berdasarkan output ini, maka kriteria dilihat dari dua hal yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Keduanya harus bernilai ≥ 0.70 sebagai syarat reliabilitas. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel (Ghozali, 2017).

b. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's α (alpha) adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 . Apabila konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian (Ghozali, 2017).

3.7.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

1. *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu untuk mengukur seberapa baik model dapat memprediksi keakuratan. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan terlepas dari apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square*

untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

2. *F-Square*

F-Square adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (terpengaruh). Nilai *F-Square* atau *effect size* juga dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen (Ghozali, 2017):

- a. Nilai (f^2) = 0,02 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen lemah atau kecil
- b. Nilai (f^2) = 0,15 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen sedang
- c. Nilai (f^2) = 0,35 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen baik atau besar.

3. *Goodness of Fit Model*

Pada penilaian model struktural dalam analisis PLS-SEM dapat diuji dengan *goodness of fit* (GOF). Pada pengujian ini digunakan untuk menguji kecocokan model atau menilai kelayakan model pada penelitian, apakah data

yang diolah telah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Dalam analisis PLS-SEM ada lima statistik uji kesesuaian model yaitu *Standardize Root Mean Square Residual (SRMR)*, *Unweighted Least Square Discrepancy (d_ULS)*, *Geodesic Discrepancy (d_G)*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index (NFI)*. Berikut merupakan ketentuan dalam pengujian *goodness of fit model*.

Tabel 3.3 *Rule of Thumb* Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
SRMR	< 0,10	Model Fit
d_ULS	< 95%	Model Fit
d_G	< 95%	Model Fit
Chi-Square	> 0,05	Model Fit
NFI	> 0,90	Model Fit

Sumber: (Ghozali & Latan, 2015)

4. Pengujian Hipotesis

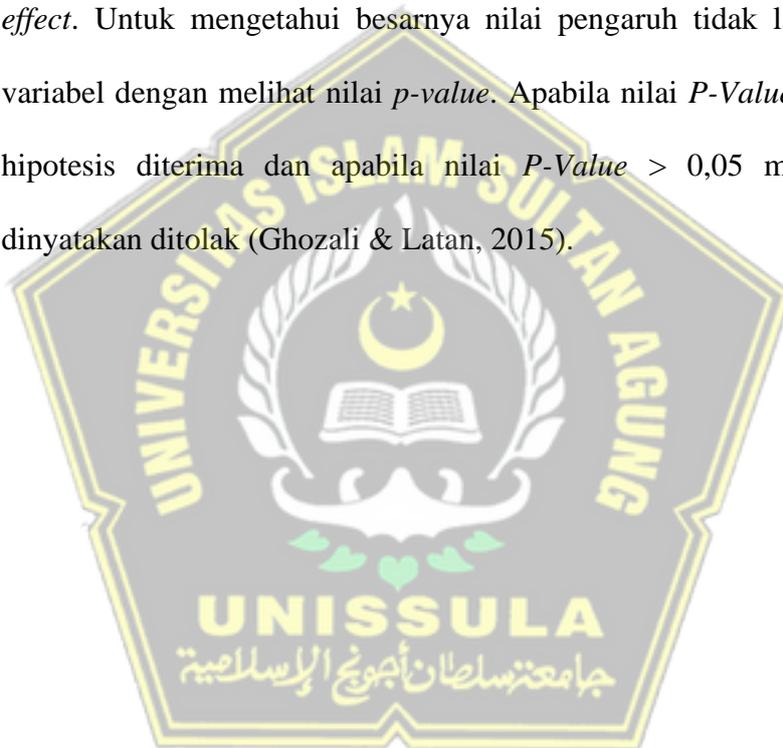
Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling (SEM)* dengan smartPLS. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2017).

a. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Ghozali & Latan, 2015).

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen) (Ghozali, 2017). Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*. Untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel dengan melihat nilai *p-value*. Apabila nilai *P-Value* < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai *P-Value* > 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak (Ghozali & Latan, 2015).



BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Pengumpulan Data

Hasil penyebaran data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada partisipan yaitu personel Ditlantas Polda Kaltim. Memanfaatkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada responden melalui bantuan *google form*. Hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	134	100
Kuesioner yang kembali	134	100
Kuisisioner yang dapat diolah	134	100

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia:		
20 – 25 tahun	37	27,6
26 – 30 tahun	11	8,2
31 – 35 tahun	8	6
36 – 40 tahun	18	13,4
41 – 45 tahun	22	16,4
46 – 50 tahun	25	18,7
> 50 tahun	13	9,7
Total	134	100

Tabel 4.2 Lanjutan

Jenis Kelamin:		
Laki-laki	113	84,3
Perempuan	21	15,7
Total	134	100
Pendidikan:		
SMA	97	72,4
S1	37	27,6
Total	134	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa 27,6% personil Ditlantas Polda Kaltim berusia 20 – 25 tahun, yang merupakan usia muda dan produktif. Selain itu laki-laki merupakan personil terbanyak di Ditlantas Polda Kaltim dengan 84,3% dibandingkan dengan perempuan yang sebanyak 15,7%, ini menjelaskan bahwa mayoritas personil Ditlantas Polda Kaltim merupakan laki-laki. Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan SMA dengan persentase 72,4%, ini menjelaskan bahwa sebagian besar personil Ditlantas Polda Kaltim memiliki pendidikan menengah.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan dari hasil tanggapan 134 responden terkait dengan *job description*, *job spesification*, kepuasan kerja dan kinerja dapat dibentuk dalam deskriptif statistik berikut:

- Kategori tinggi/baik, $X \geq \text{Mean} + \text{SD}$
- Kategori sedang/cukup, $(\text{Mean} - \text{SD}) < X < (\text{Mean} + \text{SD})$
- Kategori rendah/kurang. $X \leq \text{Mean} - \text{SD}$

$$\text{Interval Kelas} = 5$$

$$\text{Mean} = 3$$

$$\text{SD (Standar Deviasi)} = \frac{4}{6} = 0,67$$

Tabel. 4.3 Nilai Indeks Variabel

No	Nilai Indeks	Kategori
1	$X \geq 3,67$	Tinggi / Baik
2	$2,33 < X < 3,67$	Sedang / Cukup
3	$X \leq 2,33$	Rendah / Kurang

1. Deskripsi Variabel *Job description*

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel *Job description*

Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Std Dev	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5	Total			
Kewenangan personil Ditlantas Polda Kaltim sudah terdefiniskan secara jelas		2	13	20	99	618	4,61	0.725	Baik
Wewenang personil Ditlantas Polda Kaltim tidak mengalami overlapping dengan posisi lain	2	3	26	26	77	575	4,29	0.956	Baik
Setiap personil Ditlantas Polda Kaltim memperoleh kejelasan tanggung jawab mengenai peran dan tugas yang diemban secara keseluruhan		7	18	22	87	591	4,41	0.911	Baik
Tanggung Jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensi	3	3	22	26	80	579	4,32	0.978	Baik
Tiap personil memahami peraturan atau kebijakan yang berlaku di Ditlantas Polda Kaltim	1	6	19	37	71	573	4,28	0.921	Baik
Setiap personil mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaannya		6	15	39	74	583	4,35	0.852	Baik
Fasilitas yang tersedia di Ditlantas Polda Kaltim dapat mengoptimalkan hasil kerja	1	7	21	26	79	577	4,31	0.967	Baik
Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan	1	4	20	30	79	584	4,36	0.896	Baik
Target standar hasil kerja yang diharapkan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan.	1	6	22	23	82	581	4,34	0.957	Baik
Kecepatan personil dalam bekerja sesuai dengan target	3	2	18	24	84	577	4,31	0.936	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,36	0.909	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *job description* memiliki rata-rata 4,36 yang menandakan bahwa *job description* Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai kewenangan personil Ditlantas Polda Kaltim sudah terdefiniskan secara jelas menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,61. Kemudian tanggapan responden mengenai tiap personil memahami peraturan atau kebijakan yang berlaku di Ditlantas Polda Kaltim memperoleh nilai rata-rata 4,28 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

2. Deskripsi Variabel *Job Spesification*

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Job Spesification*

Indikator	Frekuensi Jawaban					Total	Mean	Std Dev	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5				
Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan Ditlantas Polda Kaltim	3	5	23	25	78	572	4,27	1,020	Baik
Keterampilan yang saya miliki secara efektif menunjang dalam menjalankan tugas		6	23	29	76	577	4,31	0,911	Baik
Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan jabatan yang saya emban	3	5	20	25	81	578	4,31	1,007	Baik
Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan dengan baik karena saya memiliki pengetahuan yang luas		8	23	21	82	579	4,32	0,962	Baik
Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan jabatan dengan baik	1	7	15	35	76	580	4,33	0,924	Baik
Saya memiliki kemampuan fisik yang kuat menjadikan saya selalu optimal dalam menjalankan tugas	1	4	16	25	88	597	4,46	0,872	Baik
Kepribadian yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan	3	8	16	37	70	565	4,22	1,021	Baik
Saya bersungguh - sungguh dalam melaksanakan tugas dari atasan		5	18	29	82	590	4,40	0,859	Baik
Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan minat saya	2	6	21	31	74	571	4,26	0,980	Baik
Minat saya dengan spesifikasi jabatan yang diberikan sangat sesuai	2	7	22	22	81	575	4,29	1,017	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,32	0,957	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *job spesification* memiliki rata-rata 4,32 yang menandakan bahwa *job spesification* Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan fisik yang kuat menjadikan saya selalu optimal dalam menjalankan tugas menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,46. Kemudian tanggapan responden mengenai kepribadian yang dimiliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,22 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban					Total	Mean	Std Dev	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5				
Kebijakan Ditlantas Polda Kaltim dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	2	5	20	35	72	572	4,27	0.951	Tinggi
Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	2	5	13	27	87	594	4,43	0.921	Tinggi
Atasan dalam memberikan peringatan kepada personil sudah tegas	3	3	19	26	83	585	4,37	0.962	Tinggi
Atasan dalam menilai prestasi kerja personil secara obyektif	2	8	16	27	81	579	4,32	1.001	Tinggi
Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja.	1	9	17	27	80	578	4,31	0.984	Tinggi
Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	1	5	19	37	72	576	4,30	0.901	Tinggi
Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh Ditlantas Polda Kaltim kepada personil yang memiliki kinerja baik.		3	9	18	104	625	4,66	0.704	Tinggi
Promosi dapat diperoleh jika saya bekerja keras	3	11	14	24	82	573	4,28	1.086	Tinggi
Gaji personil diberikan tepat waktu		2	2	20	110	640	4,78	0.543	Tinggi
Besar gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan Ditlantas Polda Kaltim	2	6	17	37	72	573	4,28	0.953	Tinggi
Indeks Rata-rata Variabel							4,40	0,900	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja memiliki rata-rata 4,40 yang menandakan bahwa kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim tinggi. Tanggapan mengenai gaji personil diberikan tepat waktu menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,78. Kemudian tanggapan responden mengenai kebijakan Ditlantas Polda Kaltim dalam menempatkan personil sesuai dengan keterampilan memperoleh nilai rata-rata 4,27 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi Jawaban					Total	Mean	Std Dev	Nilai Indeks
	1	2	3	4	5				
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	1	8	18	31	76	575	4,29	0.964	Baik
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi		1		26	107	641	4,78	0.465	Baik
Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	1	14	12	32	75	568	4,24	1.042	Baik
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Ditlantas Polda Kaltim		11	14	16	93	593	4,43	0.976	Baik
Saya mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan / pimpinan secara cepat dengan memperhatikan SOP	1	8	18	37	70	569	4,25	0.953	Baik
Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	2	5	19	32	76	577	4,31	0.952	Baik
Saya melakukan tugas dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan	1	8	14	39	72	536	4,00	0.932	Baik
Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh Ditlantas Polda Kaltim	1	10	16	43	64	561	4,19	0.967	Baik
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	1	10	22	32	69	560	4,18	1.010	Baik
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten		3	7	35	89	542	4,04	0.699	Baik
Indeks Rata-rata Variabel							4,27	0.896	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja memiliki rata-rata 4,27 yang menandakan bahwa kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim baik. Tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi menjadi indikator tertinggi dengan skor rata-rata 4,78. Kemudian tanggapan responden mengenai melakukan tugas dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan nilai rata-rata 4,00 menjadi indikator terendah dalam variabel ini.

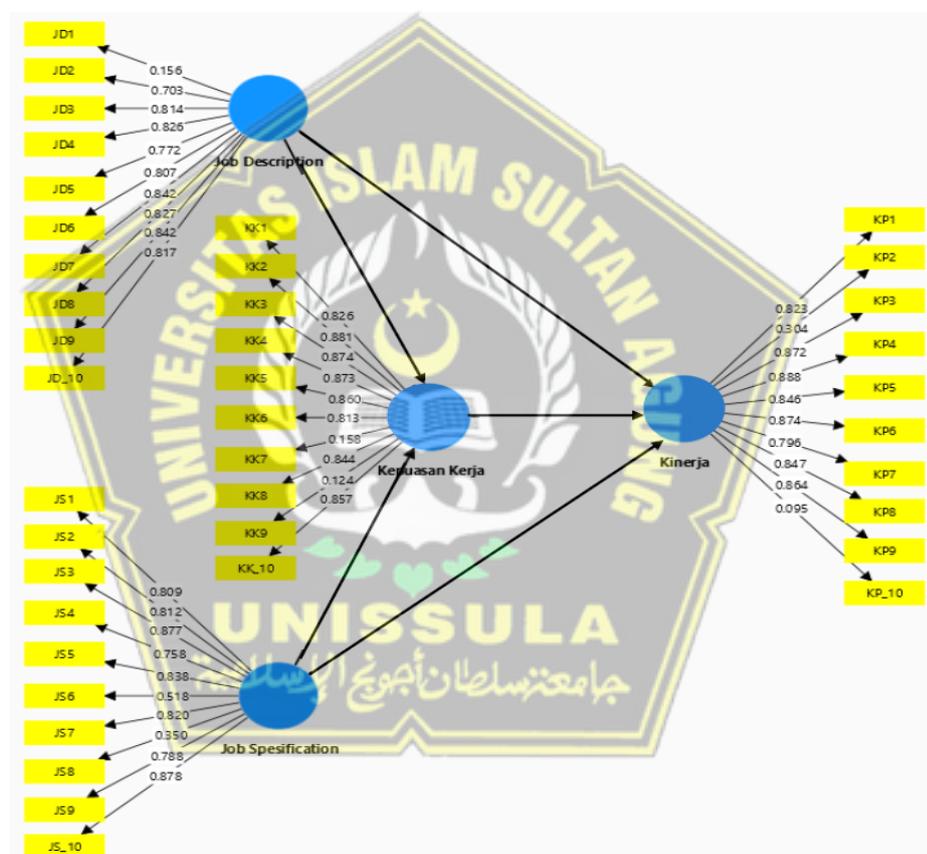
4.1.4. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk melanjutkan analisis data untuk penyelidikan ini. *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS adalah teknik analitik alternatif Aplikasi SmartPLS versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk menghitung persamaan struktural berdasarkan varians.

1. Pengujian Kualitas Data / Evaluasi *Measurement (Outer)* Model

Validitas Konrgen adalah salah satu dari tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi model luar di PLS dua kriteria lainnya adalah Validitas Diskriminan, diukur dengan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), dan Keandalan Komposit perangkat lunak SmartPLS, validitas konvergensi untuk model pengukuran, bersama dengan Keandalan Komposit dan Validitas Diskriminan dalam bentuk akar kuadrat dari varian rata-rata yang diekstraksi (AVE).

Menganalisis korelasi antara nilai item / skor komponen yang dihitung menggunakan perangkat lunak SmartPLS, validitas konvergensi model penilaian menggunakan refleksi dimensi dievaluasi. Menurut Ghozali dan Latan (2017), ukuran refleksif tunggal dianggap tinggi setelah berkorelasi dengan minimal 0,7 komponen yang diuji. Korelasi total untuk masing-masing variabel ditampilkan pada Gambar di dibawah ini

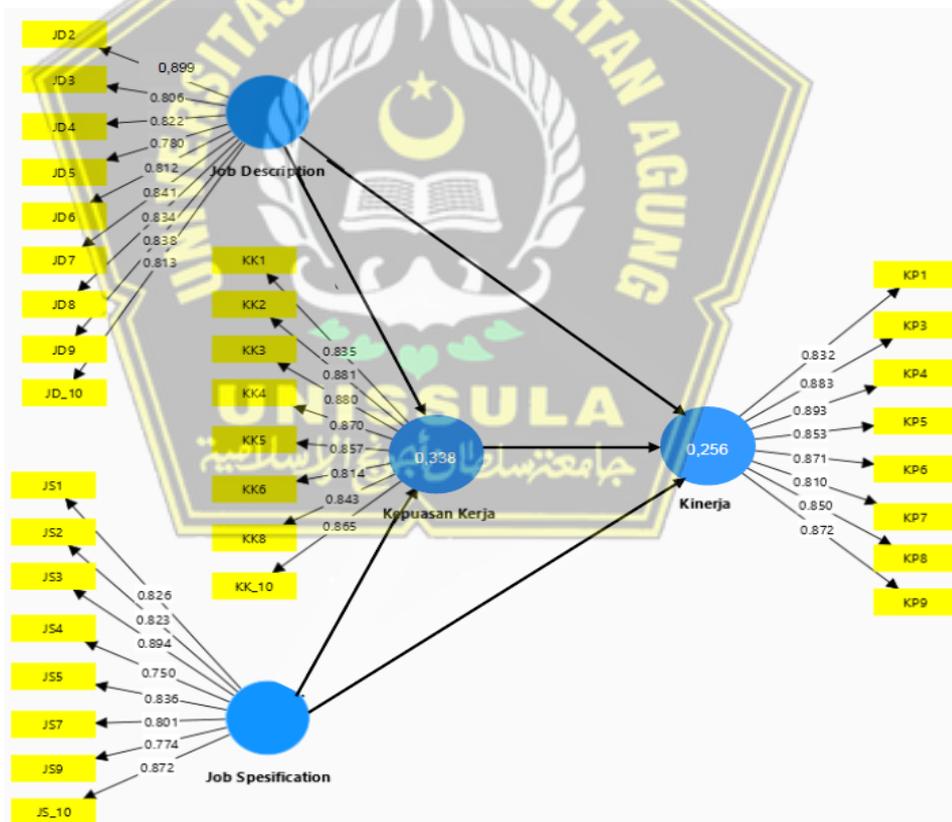


Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 4.1 Full Model Struktural *Partial Least Square* (Pra Eliminasi)

Mayoritas indikator validitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sehingga dianggap genuine, sesuai dengan temuan pengolahan data oleh SmartPLS 4 seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Namun, terdapat beberapa yang

memiliki nilai *loading factor* $< 0,70$ seperti pada variabel *job description* terdapat 1 indikator yaitu JD1 (0,156). Pada variabel *job spesification* terdapat 2 indikator yaitu JD6 (0,518) dan JD8 (0,350). Pada variabel *kepuasan kerja* terdapat 2 indikator yaitu KK7 (0,158), KK9 (0,124) dan pada variabel *kinerja* terdapat 2 indikator yaitu KP2 (0,304) dan K10 (0,095). Indikator yang memiliki nilai *loading factor* $< 0,70$ tersebut dilakukan penghapusan karena memiliki tingkat validitas yang buruk. Penghapusan indikator tersebut dilakukan untuk meluruskan agar model tidak lagi berdampak buruk terhadap pada pengujian selanjutnya.



Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 4.2 Full Model Struktural *Partial Least Square* (Pasca Eliminasi)

Berdasarkan gambar diatas, berikut ini disajikan tabel *outer loading* yang telah diproses ulang setelah indikator-indikator tersebut dihapus atau dieliminasi, sebagai berikut:

Tabel 4.8 Evaluasi *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Skor lama	Skor Perubahan	Keterangan	
<i>Job description</i>	JD2	0,703	0,899	Valid	
	JD3	0,814	0,806	Valid	
	JD4	0,826	0,822	Valid	
	JD5	0,772	0,780	Valid	
	JD6	0,807	0,812	Valid	
	JD7	0,842	0,841	Valid	
	JD8	0,827	0,834	Valid	
	JD9	0,842	0,838	Valid	
	JD10	0,817	0,813	Valid	
	<i>Job Spesification</i>	JS1	0,809	0,826	Valid
JS2		0,812	0,823	Valid	
JS3		0,877	0,894	Valid	
JS4		0,758	0,750	Valid	
JS5		0,838	0,836	Valid	
JS7		0,820	0,801	Valid	
JS9		0,788	0,774	Valid	
JS10		0,878	0,872	Valid	
Kepuasan Kerja		KK1	0,826	0,835	Valid
		KK2	0,881	0,881	Valid
	KK3	0,874	0,880	Valid	
	KK4	0,873	0,870	Valid	
	KK5	0,860	0,857	Valid	
	KK6	0,813	0,814	Valid	
	KK8	0,844	0,843	Valid	
	KK10	0,857	0,865	Valid	
	Kinerja	KP1	0,823	0,832	Valid
		KP3	0,872	0,883	Valid
KP4		0,888	0,893	Valid	
KP5		0,845	0,853	Valid	
KP6		0,874	0,871	Valid	
KP7		0,796	0,810	Valid	
KP8		0,847	0,850	Valid	
KP9		0,864	0,872	Valid	

Setelah melalui proses eliminasi, semua nilai *factor loading* lebih dari 0,7, maka data ini akan dianalisis dan digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini. Selain *outer loading* ada dua kriteria lagi digunakan dengan metode analisis data SmartPLS 4 untuk mengevaluasi model luar, yaitu *diskriminan validity* (*cross loading*, AVE, *Fornell larckelracted criterion*) dan *composite reliability*.

Tabel 4.9 *Average Variant Extracted (AVE)*

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Job description</i>	0,650	Valid
2	<i>Job Spesification</i>	0,678	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,733	Valid
4	Kinerja	0,737	Valid

Semua variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, sesuai dengan informasi pada tabel di atas, sehingga setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat.

a. Discriminant Validity

Nilai *cross loading* digunakan dalam uji validitas diskriminan. Jika nilai *cross loading* suatu indikator pada suatu variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, maka dikatakan memiliki discriminant validity (Ghozali, 2014:39). Nilai beban silang untuk setiap indikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Indikator	Variabel				Kesimpulan
	JD	JS	KK	KP	
JD2	0,699	0,034	0,140	-0,045	JD2 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD3	0,806	-0,023	-0,005	0,133	JD3 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD4	0,822	-0,073	0,099	0,132	JD4 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD5	0,780	-0,114	0,154	0,065	JD5 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD6	0,812	-0,196	0,056	0,101	JD6 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD7	0,841	-0,221	0,199	0,101	JD7 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD8	0,834	-0,147	0,266	0,076	JD8 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD9	0,838	-0,058	0,087	0,070	JD9 (JD > JS, KK, KP = valid)
JD10	0,813	-0,042	0,090	0,089	JD10 (JD > JS, KK, KP = valid)
JS1	-0,023	0,826	-0,017	-0,076	JS1 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS2	-0,133	0,823	0,006	-0,080	JS2 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS3	-0,065	0,894	-0,154	-0,138	JS3 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS4	0,081	0,750	0,073	-0,039	JS4 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS5	-0,223	0,836	-0,046	-0,100	JS5 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS7	-0,172	0,801	-0,019	-0,044	JS7 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS9	-0,066	0,774	0,018	-0,009	JS9 (JS > JD, KK, KP = valid)
JS10	-0,134	0,872	-0,048	-0,130	JS10 (JS > JD, KK, KP = valid)
KK1	0,104	-0,068	0,835	0,193	KK1 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK2	0,204	-0,069	0,881	0,082	KK2 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK3	0,113	-0,055	0,880	0,212	KK3 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK4	0,190	-0,039	0,870	0,180	KK4 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK5	0,173	-0,091	0,857	0,123	KK5 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK6	0,140	-0,098	0,814	0,227	KK6 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK8	0,218	-0,069	0,843	0,181	KK8 (KK > JD, JS, KP = valid)
KK10	0,120	-0,085	0,865	0,159	KK10 (KK > JD, JS, KP = valid)
KP1	0,067	-0,051	0,141	0,832	KP1 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP3	0,042	-0,087	0,190	0,883	KP3 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP4	0,097	-0,145	0,115	0,893	KP4 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP5	0,074	-0,177	0,106	0,853	KP5 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP6	0,057	-0,120	0,207	0,871	KP6 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP7	0,073	-0,057	0,158	0,810	KP7 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP8	0,044	0,017	0,192	0,850	KP8 (KP > JD, JS, KK = valid)
KP9	0,174	-0,183	0,232	0,872	KP9 (KP > JD, JS, KK = valid)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel lain, maka setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* tertinggi dari variabel yang dibuatnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang kuat saat mengumpulkan data. Metode lain untuk menilai informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan nilai *cross loading* variabel lain, maka setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* tertinggi dari variabel yang dibuatnya.

Selain melihat nilai *cross loading* dan AVE, di dalam uji validitas juga dapat melihat nilai pada *fornell larckel criterion*. Berikut ini ialah tabel *fornell larckel criterion* untuk menguji validitas instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11 *Fornell Larckel Criterion*

Variabel	<i>Job description</i>	<i>Job Spesification</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja
<i>Job description</i>	0,806			
<i>Job Spesification</i>	-0,140	0,823		
Kepuasan Kerja	0,187	-0,084	0,856	
Kinerja	0,100	-0,129	0,203	0,858

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa validitas dikriminasi dikatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat bahwa pada konstruk nilai *fornell larckel* lebih tinggi dibandingkan dengan kolerasi konstruk dengan variabel laten yang berbeda.

b. Composite Reliability

Untuk memperkuat uji reliabilitas, digunakan nilai *cronbach alpha* bersamaan dengan nilai reliabilitas komposit. Suatu variabel dikatakan reliabilitas tinggi jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Sedangkan Jika nilai *cronbach alfa* suatu variabel lebih dari 0,6, itu dapat dianggap dapat diandalkan atau sesuai dengan kriteria *cronbach alpha*. Ghazali (2014). Nilai

reliabilitas *Composite Reliability* masing-masing variabel dan alpha *Cronbach Alpha* untuk penelitian ini tercantum di bawah ini.

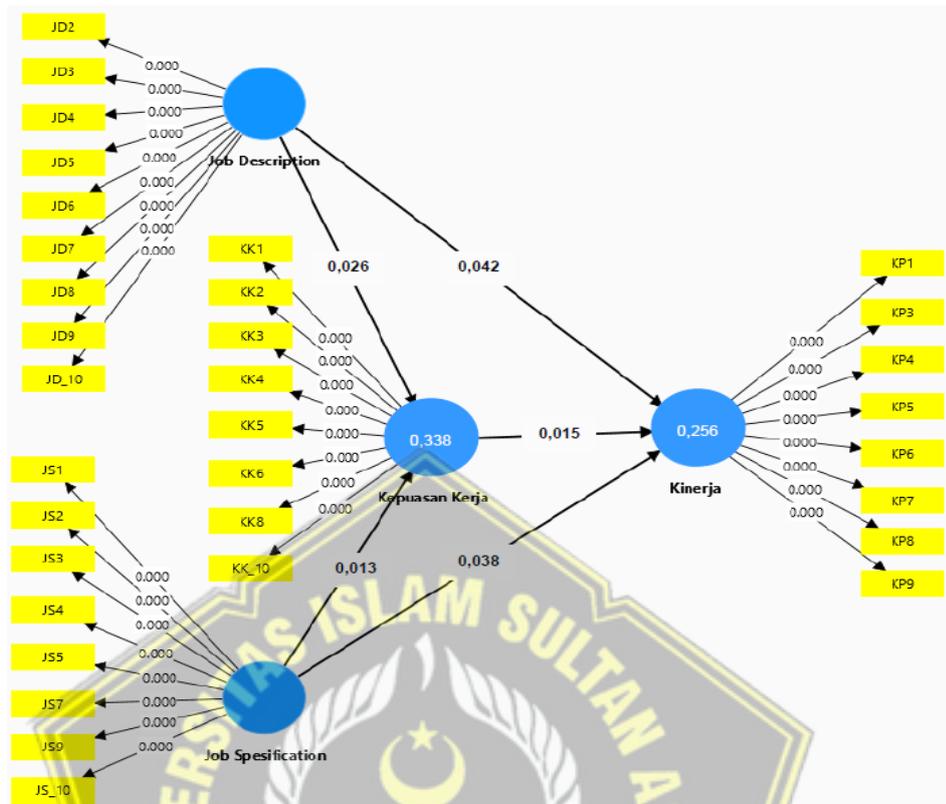
Tabel 4.12 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job description</i>	0,943	0,935	Reliabel
<i>Job Spesification</i>	0,944	0,940	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,956	0,948	Reliabel
Kinerja	0,957	0,950	Reliabel

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, semua variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi *composite reliability*, yang mengarah pada kesimpulan bahwa setiap variabel memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Proporsi varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel dependen dengan koefisien jalur struktural, digunakan untuk mengevaluasi model struktural atau sebagai *inner model*. Metode *bootstrapping* digunakan untuk menilai stabilitas estimasi.



Sumber: Output SmartPLS 4

Gambar 4.3 Full Model Struktural *Partial Least Square (Inner Model)*

Model struktural PLS diterapkan pada variabel dependen dan nilai koefisien untuk variabel independen, kemudian signifikansi setiap rute ditentukan dengan menggunakan nilai t-statistik. Kami dapat memeriksa hubungan t-statistik antara variabel dependen dan independen untuk koefisien jalur dalam output SmartPLS 4 sebagai berikut:

a. Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Tabel 4.13 *Path Coefficient* pada Pengujian Model

Hipotesis	Pengaruh	<i>Path koefisien</i>	<i>T_{statistik}</i>	<i>P-values</i>	Keterangan
H ₁	<i>Job description</i> terhadap Kepuasan kerja	0,195	2,125	0,026	Berpengaruh
H ₂	<i>Job description</i> terhadap kinerja	0,156	2,329	0,042	Berpengaruh

Tabel 4.13 Lanjutan

Hipotesis	Pengaruh	Path koefisien	$T_{statistik}$	P-values	Keterangan
H ₃	<i>Job spesification</i> terhadap Kepuasan kerja	0,134	2,368	0,013	Berpengaruh
H ₄	<i>Job spesification</i> terhadap kinerja	0,100	2,869	0,038	Berpengaruh
H ₅	Kepuasan kerja terhadap kinerja	0,195	2,576	0,015	Berpengaruh

Sumber: data olahan, 2024

1) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama, studi ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh *pvalue* $0,0 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{statistik} 2,125 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua, studi ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4 diperoleh *pvalue* $0,013 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{statistik} 2,368 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H₂ dapat diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga, studi ini menunjukkan bahwa *job spesification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4.

diperoleh pvalue $0,042 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,329 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 dapat diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat, studi ini menunjukkan bahwa *job specification* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,038 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,869 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 dapat diterima.

5) Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima, studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana nilainya ditentukan dengan perhitungan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS versi 4. diperoleh pvalue $0,015 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,576 > 1,96$ Hal ini menunjukkan bahwa H_5 dapat diterima.

b. *Specific Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Untuk melihat *intervening* yaitu dengan cara membandingkan signifikansi dan nilai t-statistik pada *specific indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut. Berikut adalah tabel untuk melihat mediasi antar variabel.

Tabel 4.14 *Spesific Indirect Effect*

	Nilai Koefisien	T _{statistik}	P values	Keterangan
<i>Job description</i> → kepuasan kerja → Kinerja personil	0,138	2,723	0,047	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja personil
<i>Job spesification</i> → kepuasan kerja → Kinerja personil	0,109	2,292	0,017	Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>job spesification</i> terhadap kinerja personil

1) Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam, studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (*Spesific indirect effect*) dengan nilai p-value sebesar 0,047 dan nilai $t_{\text{statistik}}$ 2,723 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa H₆ dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh, studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (*Spesific indirect effect*) dengan nilai pvalue sebesar 0,017 dan nilai $t_{\text{statistik}}$ 2,292 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa H₇ dapat diterima.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Job description* terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 dapat diterima, yang berarti *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh *pvalue* $0,0 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,125 > 1,96$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zain dan Waluyo (2024) menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanto (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job description* terhadap kepuasan kerja.

Job description merupakan kumpulan informasi mengenai pekerjaan atau garis besar mengenai apa saja kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh seorang personil Ditlantas Polda Kaltim. Menurut Gafan dan Wulandari (2021), *Job description* menjelaskan tentang cara pelaksanaan tugas tersebut demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. *Job description* yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, membuat personil Ditlantas Polda Kaltim akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya sebab kejelasan pada susunannya sesuai dengan yang diharapkan oleh personil tersebut.

4.2.2. Pengaruh *Job description* terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_2 dapat diterima, yang berarti *job description* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh *pvalue* 0,013 < 0,05 pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,368 > 1,96$. Hasil ini didukung oleh penelitian Hazizah dan Darma (2023) temuan penelitiannya menjelaskan bahwa *job description* mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana, Rangkuti dan Firah (2023) bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Informasi pekerjaan yang tertuang pada *job description* apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif (Nurhadiyah & Suhairi, 2023). *Job description* yang jelas, membuat personil Ditlantas Polda Kaltim akan lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenang apa yang diperlukan dari mereka sesuai dengan posisinya sehingga dampaknya pada kinerja juga akan semakin baik.

4.2.3. Pengaruh *Job Spesification* terhadap Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_3 dapat diterima, yang berarti *job spesification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh *pvalue* 0,042 < 0,05 pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,329 > 1,96$. Penelitian ini didukung oleh penelitian Winanto (2021) menunjukkan bahwa *job specification*

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinia dan Mayliza (2020) bahwa *job specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Job specification merupakan persyaratan untuk menempati atau menduduki suatu jabatan (Kasmir, 2019). Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa *job specification* akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal.

Job specification dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim karena dengan *job specification* membuat personil mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan dan minatnya sehingga akan timbul juga rasa puas terhadap pekerjaannya.

4.2.4. Pengaruh *Job Spesification* terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_4 dapat diterima, yang berarti *job spesification* berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh pvalue $0,038 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{\text{statistik}} 2,869 > 1,96$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tanumihardjo et al (2019) bahwa untuk bisa menilai

prestasi atau kinerja karyawan, dan membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak, maka perlu ditentukan secara spesifik persyaratan pekerjaan yang penting (*critical*) dan tidak penting (*noncritical*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suthar et al (2019) terbukti bahwa *job spesification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Job spesification sesungguhnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Alinia & Mayliza, 2022). *Job spesification* melibatkan kesesuaian riwayat personil Ditlantas Polda Kaltim dengan pekerjaan yang dilakukannya, spesifikasi tersebut menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja personil. Jika personil ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya, ia akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_5 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil, dimana diperoleh pvalue $0,015 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% dan $t_{statistik} 2,576 > 1,96$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Babin dan Boles (2019) memberikan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa menjelaskan bahwa terdapat juga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Miao & Kim, 2020).

Robbins dan Judge (2018) bahwa kepuasan kerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan memiliki hubungan dengan kinerja yang mana berdampak pada organisasi terhadap karyawan yang lebih puas akan cenderung lebih efektif. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk komitmen, loyalitas, dan kedisiplinan serta tuntutan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2018).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja dapat meningkat jika mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi (Cahya, 2024). Heriyanti (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja dapat menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kinerja personil (Winanto, 2021).

4.2.6. Pengaruh *Job description* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_6 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik

(*Specific indirect effect*) dengan nilai p-value sebesar 0,047 dan nilai $t_{\text{statistik}}$ 2,723 > 1,96. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winanto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan.

Job description ini menguraikan tugas-tugas yang harus dilakukan, dimulai dengan tujuan perusahaan dan persyaratan lainnya, untuk mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan (Agnesta & Hasanah, 2023). Memiliki *job deskription* dapat meningkatkan kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini karena *jod deskriptiom* memudahkan personil Ditlantas Polda Kaltim dalam menjalankan tugas, sehingga personil akan lebih fokus dan sadar terhadap apa yang diharapkan dari dirinya dan pada akhirnya dapat memaksimalkan kinerjanya.

4.2.7. Pengaruh *Job Spesification* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim

Penelitian ini menunjukkan bahwa H_7 dapat diterima, yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil, hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung spesifik (*Spesific indirect effect*) dengan nilai pvalue sebesar 0,017 dan nilai $t_{\text{statistik}}$ 2,292 > 1,96. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winanto (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job spesification* terhadap kinerja karyawan.

Job specification menjelaskan kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Sehingga kualifikasi minimum pada sebuah perusahaan harus sesuai dan dapat diterima oleh pegawai maupun perusahaan, dengan demikian *job specification* yang jelas dapat menimbulkan efek kepuasan kerja karena seseorang dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualitas yang memadai (Nurapiah et al, 2022). Begitu pula *job specification* di Ditlantas Polda Kaltim, apabila personil tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun karena sulit mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karir melalui pekerjaannya.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job description* dan *Job Spesification* terhadap Peningkatan Kinerja Personil Ditlantas Polda Kaltim dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1. Simpulan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim perlu memperhatikan kepuasan kerja, dimana dengan kepuasan kerja dapat menumbuhkan suatu dorongan dan semangat kerja dalam diri personil Ditlantas Polda Kaltim untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, disisi lain kepuasan kerja Personil Ditlantas Polda Kaltim dapat meningkat jika personil mendapatkan *job description* dan *job specification* yang jelas.

5.1.2. Simpulan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari tujuh (7) pertanyaan pada penelitian ini dapat dijawab, sebagai berikut:

1. *Job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa kewenangan personil Ditlantas Polda Kaltim yang terdefiniskan secara jelas berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

2. *Job description* berpengaruh terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa *job description* yang jelas dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
3. *Job spesification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa *job spesification* dapat memberikan dorongan kepada personil untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kualifikasinya sehingga dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
4. *Job spesification* berpengaruh terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa penempatan personil yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan akan gaji yang diberikan tepat waktu dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa *job description* yang disusun dengan jelas dapat membuat personil menyelesaikan pekerjaan lebih baik dikarenakan munculnya rasa kepuasan personil terhadap pekerjaannya.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job spesification* terhadap kinerja personil Ditlantas Polda Kaltim, hal ini menunjukkan bahwa *job spesification*

yang jelas berkontribusi terhadap kinerja personil dikarenakan efek kepuasan kerja karena personil dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualifikasinya.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial yang berkaitan dengan *job description*, *job specification*, kepuasan kerja dan kinerja personil berdasarkan indikator terendah:

1. *Job description*

Indikator yang mendapat nilai terendah yaitu kondisi pekerjaan, dimana tiap personil belum sepenuhnya memahami peraturan atau kebijakan yang berlaku, maka disarankan Ditlantas Polda Kaltim perlu memiliki garis besar perencanaan karir bagi seluruh anggotanya sehingga anggota dapat memahami mengenai peraturan atau kebijakan yang dapat mereka jalani selama bekerja dalam instansi. Ditlantas Polda Kaltim juga perlu untuk mengadakan refres dengan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dari personil.

2. *Job Specification*

Indikator yang mendapat nilai terendah yaitu kepribadian, dimana kepribadian yang dimiliki personil belum sesuai dengan jenis pekerjaan, maka disarankan Ditlantas Polda Kaltim dapat melakukan pendalaman mengenai pola rekrutmen perwira pertama Polri sesuai dengan hasil assessment kompetensi dan perilaku yang bersangkutan.

3. Kepuasan Kerja

Indikator yang mendapat nilai terendah yaitu pekerjaan itu sendiri, dimana kebijakan dalam menempatkan personil belum sesuai dengan keterampilan, maka disarankan Ditlantas Polda Kaltim perlu adanya revisi dan atau peraturan baru yang mendorong pengembangan dan pembinaan karier sekaligus kapasitas personil agar dapat memiliki peluang karier sehingga mereka merasakan mendapat pengakuan dari organisasi

4. Kinerja Personil

Indikator yang mendapat nilai terendah yaitu efektifitas, dimana personil dalam melakukan tugas belum sepenuhnya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai dengan peraturan, maka disarankan Ditlantas Polda Kaltim perlu memasukkannya personil Perwira Pertama (Pama) Non Akpol (sumber sarjana dan reguler) ke dalam proyeksi Manajemen Talenta pada Perkap Nomor 3 Tahun 2019 sesuai marwah peraturan tersebut yaitu kaderisasi pemimpin Polri masa depan.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan agenda untuk peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup dan tidak melibatkan pertanyaan terbuka, untuk kedepannya dapat menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka

2. Penelitian ini tidak mengindahkan faktor *job elastmen* dan *trust leader* yang menunjang kinerja personil. Untuk itu diharapkan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa agar memperhatikan faktor ini.
3. Penelitian ini bisa dikembangkan lagi untuk penelitian selanjutnya dengan melakukan penelitian sejenis pada instansi yang berbeda dan menambahkan variabel lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 7(1).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sinomas. *Agora*, 6(2)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Calista, Sufika, Florencia, & Resa. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70-78.
- Edy, Fitri, Lora, & Sisca. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54-63.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Eriko, Dunan, H., & Oktavianur. (2015). Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1 – 68.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karlina, Nurdiana, & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”. *Business Management Amd Entrepreneurship Journal*, 1(1), 42-58.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kirana, K.C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kirana, K.D. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 4(2), 119-123.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin. (2015). Pengaruh Kejelasan Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. XYZ. *Journal Bakrie*, 3(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Caps.
- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manager*, 3(2), 209-215.
- Surya, Rusdian, & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 366-376.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Journal Of Economy, Business And Accounting (Costing)*, 1(2), 43-55.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yana. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan I Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123-139.
- Zainal, V. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

