

INFLUENCE OF JOB ANALYSIS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.HAYATI PRATAMA MANDIRI WEST SUMATRA

Hendri Faezal,¹⁾ Hendra Lukito²⁾

Magister of Management, Andalas University

Abstract: *This study aims to determine and analyze the Effect of Job Analysis On Employee Performance On PT.Hayati Pratama Mandiri West Sumatra. This research is exploratory research with research sample that is as much as 186 people. This study uses multiple regression analysis with the help of SPSS program version 22.00 with the results of research that is 1) Job description has a positive and significant impact on employee performance in PT.Hayati Pratama Mandiri West Sumatra. The better the existing job description, it will improve the performance of employees of PT. Hayati Pratama Mandiri, 2) Job specifications have a positive and significant impact on employee performance. The more exact job specification which means that each job has the exact requirements specifications and employees obtained in accordance with the specified specifications, it will improve the performance of employees PT.Hayati Pratama Mandiri, and 3) Job evaluation has a positive and significant impact on employee performance at PT. Hayati Pratama Mandiri. The better performing job evaluation will improve employee performance.*

Keywords: *Job Analysis and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu bisnis saat ini terus mengalami perkembangan adalah bisnis otomotif. Perusahaan yang bergerak di sektor otomotif adalah PT. Hayati Pratama Mandiri. PT. Hayati Pratama Mandiri, adalah distributor atau dealer utama sepeda motor Honda di Sumatera Barat.

PT Hayati Pratama mandiri setiap tahun melakukan penilaian kerja karyawan yang akan digunakan sebagai dasar untuk memberikan hadiah kerja tahunan dan juga untuk memilih karyawan terbaik. Penilaian ini juga digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan tingkat karir karyawan.

Berdasarkan informasi dari Manajer PT.Hayati Pratama, dapat dilihat bahwa masalahnya adalah penilaian kinerja yang ada belum dapat memuaskan semua pihak sehingga penilaian karyawan tampak bahwa penilaian karyawan tidak adil dan transparan. Fenomena ini muncul karena tidak ada ukuran standar penilaian yang dibuat untuk semua karyawan. Ketika ditarik ke akar masalah, masalahnya adalah analisis yang kurang optimal dari pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Deskripsi Kerja pada Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja masing-masing karyawan dengan standar kinerja perusahaan. Manajer menggunakan deskripsi pekerjaan untuk menentukan aktivitas kerja dan standar kinerja. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan deskripsi pekerjaan dengan benar dan sebaliknya. Kinerja yang buruk menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan belum dilaksanakan dengan benar (Pattisahusiwa, 2013). Hal ini juga didukung oleh Zubair dan Khan (2014) Deskripsi pekerjaan atau posisi harus ditetapkan secara jelas untuk setiap posisi sehingga pejabat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dia lakukan.

H1: Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Spesifikasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Spesifikasi pekerjaan diperoleh dari deskripsi yang berfokus pada persyaratan mengenai orang yang dibutuhkan oleh suatu posisi. Spesifikasi pekerjaan sebenarnya merupakan persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima memenuhi spesifikasi pekerjaan yang ditentukan. Ini dilakukan agar

mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Musyoka et.al, 2016). Hal ini juga diperkuat oleh Zubair dan Khan (2014) bahwa untuk menilai kinerja atau kinerja karyawan, dan membedakan antara karyawan yang memiliki karyawan berprestasi tinggi dan yang tidak, perlu secara spesifik menyebutkan persyaratan kerja yang penting dan tidak kritis.

H2: spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kelatow, dkk (2016) menunjukkan bahwa evaluasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana evaluasi pekerjaan adalah alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan telah melakukan kegiatan kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, seperti produktivitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, keandalan, kehadiran dan ketepatan waktu kerja, dan kemerdekaan.

H3: Job Evaluation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri, Sumatera Barat yang berjumlah 350 orang dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Penentuan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun telah melakukan evaluasi kerja.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel akan dilakukan menurut Sekaran (2006: 159). Jika populasi dalam penelitian ini adalah 350 orang maka sampel yang dapat dipilih adalah 186 orang. Jadi dalam penelitian ini, ada 186 orang yang bisa dipilih sebagai sampel.

Definisi Variabel Penelitian Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dari variabel bebas (X) yaitu analisis pekerjaan (job analysis) yang terdiri dari deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi kerja, untuk mengukur

kinerja karyawan, peneliti menggunakan dimensi dan indikator berasal dari Sanjaya (2015) dan untuk mengukur analisis pekerjaan, peneliti menggunakan dimensi dan indikator yang berasal dari Suthar, et.al (2014).

Teknik Analisis Data

- Analisis Deskriptif, dengan menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai konsentrasi (dalam arti mean, median, mode); dan nilai-nilai yang tersebar (standar deviasi dan koefisien variasi) dan menafsirkannya.
- Pengujian Instrumen Penelitian meliputi: Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas Instrumen
- Tes Asumsi Klasik, Termasuk: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterocedasticity
- Analisis Multiple Linear Regression, menggunakan SPSS. Model yang digunakan adalah:
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$
- Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi pada dasarnya adalah seberapa jauh model menjelaskan variasi dari variabel dependen.
- Pengujian Hipotesis (uji t), Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan uji T.

PEMBAHASAN

Pengaruh Deskripsi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat. Ini berarti bahwa jika perusahaan membuat deskripsi pekerjaan yang jelas seperti fungsi kerja dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka pekerjaan karyawan akan dilakukan atau dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya versa. Ini konsisten dengan penelitian Pattisahusiwa (2013). Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja masing-masing karyawan dengan standar kinerja perusahaan. Manajer menggunakan deskripsi pekerjaan untuk menentukan aktivitas kerja dan standar kinerja. Karyawan dengan kinerja yang baik akan

memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan deskripsi pekerjaan dengan benar dan sebaliknya, kinerja yang buruk menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan belum dilaksanakan dengan benar.

Ini juga didukung oleh Zubair dan Khan (2014) Deskripsi pekerjaan atau posisi harus ditentukan secara jelas untuk setiap posisi, sehingga pejabat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang posisi tersebut. Deskripsi deskripsi ini adalah dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang posisi itu. Deskripsi deskripsi yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Ini menyebabkan pekerjaan menjadi salah, bahkan pejabat yang bersangkutan menjadi terlalu berlebihan. Di sinilah letak pentingnya peran pekerjaan deskripsi di setiap organisasi.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai deskripsi pekerjaan di PT Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi dari uraian tugas di atas. Dari tabel, dapat dilihat bahwa PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat dalam menyediakan fungsi kerja dan tanggung jawab kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan, standar kinerja yang ditetapkan di PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat bersifat transparan dan gratis, PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat menganggap keterampilan karyawan dalam pekerjaan di mana manajemen perusahaan mengatur program keterampilan seperti rotasi pekerjaan, pendekatan untuk belajar sambil dipandu, dan belajar untuk bertindak, mempertimbangkan batasan sebelum memberikan tugas dan wewenang kepada karyawan, dan menyediakan sumber daya seperti modal, peralatan, peralatan dan lainnya untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan PT. Hayati Pratama Mandiri menyediakan lingkungan yang sehat bagi karyawan, misalnya menciptakan suasana yang harmonis di antara rekan kerja, membentuk tim kerja yang sehat sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada perusahaan sehingga laba perusahaan akan meningkat.

Pengaruh Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat.

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat. Ini berarti bahwa jika karyawan memiliki spesifikasi dalam pekerjaan maka tugas dan tanggung jawab akan selesai dengan cepat atau kinerja karyawan akan meningkat, karena spesifikasi pekerjaan membahas keahlian teknis karyawan, latar belakang pendidikan yang sama dengan pekerjaan, memiliki mental dan kemampuan fisik untuk bekerja.

Berikut ini adalah spesifikasi pekerjaan di PT. Hayati Mandiri Pratama Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi spesifikasi pekerjaan di atas, dimana karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat memiliki keahlian teknis dalam bekerja. Latar belakang pendidikan terakhir karyawan yang diterima di PT Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat adalah lulusan SMA / SMK, Diploma, Sarjana, dan Magister. Karyawan yang bekerja di PT Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat memiliki kategori usia dari ≤ 25 tahun hingga ≥ 40 tahun itu masih sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan usia lebih besar dari 40 tahun sudah memiliki masa pensiun, karyawan memiliki kemampuan mental dalam membawa pekerjaan keluar, misalnya karyawan memiliki mental yang kuat pada saat menghadapi pelanggan yang kompeten dan PT. Hayati Pratama Mandiri adalah salah satu distributor atau dealer utama sepeda motor Honda di Sumatera Barat, jadi ini mengharuskan karyawan untuk memiliki kemampuan fisik untuk mendistribusikan sepeda motor Honda ke seluruh daerah di Sumatera Barat.

Spesifikasi pekerjaan diperoleh dari deskripsi yang berfokus pada persyaratan mengenai orang yang dibutuhkan oleh suatu posisi. Spesifikasi pekerjaan sebenarnya adalah persyaratan yang ditentukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima memenuhi spesifikasi dari posisi yang ditetapkan. Ini dilakukan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Musyoka et.al, 2016).

Hal ini juga diperkuat oleh Zubair dan Khan (2014) bahwa untuk menilai kinerja atau kinerja karyawan, dan membedakan karyawan yang unggul dan mereka yang tidak, perlu secara khusus menentukan persyaratan kerja yang kritis dan tidak kritis.

Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat. Ini berarti bahwa jika perusahaan melakukan evaluasi setiap tahun atau setiap semester maka ini akan memberikan informasi tentang kinerja karyawan karena evaluasi adalah proses penilaian kinerja, apakah kinerja karyawan telah mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau belum mencapai standar.

Berikut ini adalah evaluasi kerja di PT. Hayati Pratama Mandiri di Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel frekuensi evaluasi pekerjaan di atas. Dari tabel, dapat dilihat bahwa proses evaluasi diri merupakan salah satu evaluasi kerja yang telah dilakukan oleh PT. HAYATI PRATAMA Mandiri, karena proses ini mudah dan tidak memerlukan biaya, maka PT. Hayati Pratama Mandiri juga melakukan proses umpan balik dalam menilai karya karyawan yang baik dari para pemimpin, kolega, mitra, atau pelanggan. Tujuan evaluasi ini sangat penting karena proses evaluasi memberikan informasi tentang kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Proses evaluasi membandingkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dengan pencapaian kinerja karyawan. Karyawan dapat melebihi standar perusahaan jika karyawan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan. Proses evaluasi memberikan manfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi karyawan adalah meningkatkan moral. Meningkatkan hubungan kerja dalam organisasi dan sebagai penilaian dalam kompensasi sedangkan untuk organisasi adalah pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu Kelatow et al. (2016) menunjukkan bahwa evaluasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana evaluasi pekerjaan adalah alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan

telah melakukan kegiatan kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, seperti produktivitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, keandalan, kehadiran dan ketepatan waktu kerja, dan kemerdekaan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi dalam bab sebelumnya, kesimpulan berikut dapat ditarik:

- a. Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat. Semakin baik deskripsi pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
- b. Spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tepat spesifikasi pekerjaan, artinya setiap pekerjaan memiliki spesifikasi persyaratan yang tepat dan karyawan yang diperoleh sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
- c. Evaluasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri. Evaluasi pekerjaan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi di bidang sumber daya manusia, terutama dalam menilai pengaruh analisis pekerjaan dilihat dari deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 1 tentang Uraian Pekerjaan Variabel Rata-rata, indikator UP 5 yang terkait dengan manajemen perusahaan menyediakan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain yaitu 3,75. Ini menunjukkan bahwa kurangnya sumber daya memiliki kontribusi terbesar dalam mengurangi kinerja karyawan. Dengan penambahan sumber daya seperti modal, peralatan dan peralatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. PT. Hayati Pratama Mandiri harus meningkatkan atau menambah sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1 Rata-Rata Variabel Uraian Pekerjaan

No	Indikator	Nilai Rata-Rata
1	UP1	4,18
2	UP2	3,99
3	UP3	3,92
4	UP4	3,92
5	UP5	3,75
6	UP6	3,77

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

- b. Berdasarkan tabel 2 tentang Variabel Rata-Rata Spesifikasi Pekerjaan, indikator SP 2 adalah latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata terendah 3.86. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang yang dimiliki oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan memiliki kontribusi terkecil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk kedepannya akan

meningkatkan perhatian dari latar belakang karyawan, terutama di bidang pendidikan, dimana karyawan yang dipilih harus memiliki pendidikan yang sejalan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat karena memiliki spesifikasi dalam melakukan kerja otomatis tentu memiliki kinerja yang lebih baik.

Tabel 2 Rata-Rata Variabel Spesifikasi Pekerjaan

No	Indikator	Nilai Rata-Rata
1	SP1	4.04
2	SP2	3.86
3	SP3	3.93
4	SP4	3.99
5	SP5	4.16

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

- c. Berdasarkan tabel 3 tentang Variabel Evaluasi Pekerjaan Rata-rata, indikator EP3 mengenai proses evaluasi yang dilakukan adalah yang terbaik bagi organisasi untuk mendapatkan nilai rata-rata terendah 3,89. Ini secara teori menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi terbesar untuk mengurangi kinerja karyawan. Tujuan dari evaluasi pekerjaan adalah untuk

memberikan penilaian terhadap karyawan dan organisasi, sehingga jika standar kinerja tidak tercapai, maka akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi pekerjaan, dimana evaluasi memberikan yang terbaik bagi karyawan dan organisasi.

Tabel 3 Rata-Rata Variabel Evaluasi Pekerjaan

No	Indikator	Nilai Rata-Rata
1	EP1	4,13
2	EP2	3,92
3	EP3	3,89
4	EP4	4,04
5	EP5	3,94

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

- d. Berdasarkan tabel 4 tentang Variabel Rata-rata Kinerja Karyawan menunjukkan indikator KK4 bekerja sesuai dengan fungsi untuk mendapatkan nilai rata-rata terendah 4,00. Ini membuktikan bahwa bekerja sesuai

dengan fungsi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. ini perlu diperbaiki lagi karena karyawan bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diuraikan dalam deskripsi pekerjaan di setiap fungsi.

Tabel 4. Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Rata-Rata
1	KK1	4,06
2	KK2	4,28
3	KK3	4,19
4	KK4	4,00
5	KK5	4,23
6	KK6	4,07
7	KK7	4,01
8	KK8	4,08
9	KK9	4,19
10	KK10	4,10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu di masa depan lebih dikembangkan oleh peneliti berikutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui dan menganalisis analisis pekerjaan yang dilihat dari deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh variabel lain tidak diketahui.
- Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya terbatas pada PT. Hayati Pratama Mandiri Sumatera Barat.
- Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner dan tidak menggunakan metode wawancara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran diberikan:

- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah dan memperluas objek penelitian dan meningkatkan jumlah sampel penelitian yang digunakan sehingga hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
- Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan setiap responden untuk mendapatkan fakta yang lebih akurat tentang kondisi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Gibson, James L. 2012. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Justine T.Sirait.2006. *Understanding the Aspects of Managing Human Resources in Organizations*. Jakarta: Grasindo.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Kelatow, C.G, Adolfin, Trang, I. 2016. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408.
- Maltezou, U., &Johnes , H. D. 2013. Work Characteristics in Longterm Temporary to Permanent Workers: A prospective study among Finnish Health Care Personnel. *Economic and Industrial Democracy*.33(3): 357–377.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2010. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David C. 2010. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Meryance, Yudi Rafani & Dini Pratiwi. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. Vol. 1, Issue 1. ISSN: 2354-5682.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. 2003. *Mastering the instructional design process: A systematic approach*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers. A general text on the instructional design process.
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., Carnicer, P. L., dan Jiménez, M. J. V. (2016), "Teleworking and Workplace Flexibility: a study of impact on firm performance," *Personnel Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 42-64.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: MandarMaju.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sirait, J., T. 2006. *Understanding Aspects of Managing Human Resources in Organizations*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2008). *Quantitative Research Methods and R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, A. 2011. *Research Methodology for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suthar, B. K., Chakravarthi, T. L., & Pradhan, S. 2014. Impacts of Job Analysis on Organizational Performance: An Inquiry on Indian Public Sector Enterprises. *Procedia Economics and Finance*, 11 (14): 166-181.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., and Noor, I. 2016. Effect of Position Analysis on Employee Performance (Study at the Regional Secretariat of Malang Regency Government). *Journal of Public Administration (JAP)*, Vol. 1, No.6, pp. 1114-1122.
- Wibowo. 2010. *Performance Management*. Fourth Edition. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Withmore, John. 2014. *Coaching for Performance, Art of Directing to Boost Performance*, Translation Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Main Library.
- Yoder, Dale. 2015. *Personnel Management and Industrial Relations*. New Delhi Prentice-Hall of India Private Limited.
- Zubair, S.S, and Khan, M.A. 2014. *Job Analysis and Performance Management in Pakistan Army: A Strategic Human Resource Management Perspective*. Information and Knowledge Management ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X (Online) Vol.4, No.10, 2014.