Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya

***Adella Candrawati Putri**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: 10.46821/ekobis.v1i2.35

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengukuran variabel jenis data skala likert dengan menyebar kuisioner. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan KOBBER Mie Setan Surabaya sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *Simple Random Sampling* (sederhana). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KOBBER Mie Setan Surabaya sebanyak 50 orang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pada uji F variabel *job description* (X_1), pengalaman (X_2) dan penempatan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji t diketahui bahwa variabel *job description* (X_1), pengalaman (X_2) dan penempatan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dimana variabel pengalaman (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan *Standardized Coefficients Beta* hasil yang diperoleh yaitu dengan nilai 0,531.

Kata kunci : *Job Description*, Pengalaman, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is a quantitative study using measurement variables of Likert scale data types by distributing questionnaires. The population in this study were 100 employees of KOBBER Mie Setan Surabaya. In this study, the sampling technique used was *Probability Sampling* with the sampling method used in the study was *Simple Random Sampling* (simple). Sample criteria in this study were 50 employees of Mie Setan Surabaya KOBBER. From the results of the study note that the F test variable *job description* (X_1), experience (X_2) and work placement (X_3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). T test results note that the variable *job description* (X_1), experience (X_2) and work placement (X_3) partially have a significant effect on employee performance (Y), where the experience variable (X_2) has a dominant influence on employee performance. This is evidenced by *Standardized Beta coefficients* of the results obtained with a value of 0.531. capacity and character, the company did not adjust the concept of giving full credit.

Keywords : *Job Description*, Experience, Work Placement and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam mencapai kesuksesan untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani. Di era ini kita juga berhadapan langsung dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang artinya menurut Wikipedia (2015) MEA adalah sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. Indonesia sebagai salah satu anggota negara ASEAN mulai menunjukkan diri di pasar perdagangan dengan mengeluarkan beberapa produk unggulan yang dimiliki guna mengedepankan diri sebagai Negara dengan sumber daya yang melimpah. Perbaikan kualitas pun bukan hanya terjadi pada lini produk saja, agar memenangkan persaingan di era pemasaran global, beberapa bagian bahkan mengadakan pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki kualitas pegawai dan performa karyawan yang dimiliki.

Pada dasarnya, kualitas organisasi / perusahaan sangat bergantung pada kualitas orang – orang yang berada di dalamnya. Menurut Hery (2019:2) Manajemen sumber daya manusia hadir untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki angkatan kerja yang berkualitas. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari tugas manajer dalam pengorganisasian. Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas seperti mewawancarai calon karyawan, mengorientasi karyawan baru, mengevaluasi kinerja, merancang program pelatihan dan kompensasi dan lain sebagainya.

Menurut Gaol (2019:152) job description atau uraian jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menerangkan tentang kewajiban-kewajiban, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain dalam suatu jabatan yang khusus. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya job description yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dan perusahaan juga dapat mengetahui bagaimana kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:184) Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best teacher*). Dapat disimpulkan, Pengalaman Kerja adalah suatu kemampuan kerja yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:182) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut Amstrong dalam Hery (2019:3), menyatakan bahwa kinerja sebuah pendekatan yang strategis dan terpadu untuk mencapai keberhasilan

organisasi secara berkelanjutan, dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalam dan dengan mengembangkan kapabilitas tim maupun konspirasi individu.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Description

Menurut Amstrong dalam Priansa (2014:80) menyatakan bahwa deskripsi jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya. Adapun Indikator Job Description menurut Salmah dalam Kusniasari (2018:14) sebagai berikut :

1. Wewenang
2. Tanggung jawab
3. Kondisi pekerjaan
4. Fasilitas kerja
5. Standar hasil kerja

Pengalaman

Menurut Handoko (2011) Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun Indikator-indikator pengalaman adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Jenis Pekerjaan

Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:183) Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu.

Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain:

1. Pretasi akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan fisik dan mental
4. Status perkawinan
5. Usia.

Kinerja Karyawan

Menurut Caseio dalam Hery (2019:4), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik secara tepat waktu, dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir. Menurut Hery (2019:39), menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki berbagai indikator sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standart
3. Umpan balik
4. Alat dan sasaran
5. Kompetensi

6. Motif
7. Peluang

Hipotesis

Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Job Description, Pengalaman dan Penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan di Surabaya.
2. Bahwa variabel Job Description, Pengalaman dan Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan di Surabaya.
3. Bahwa variabel Job Description berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan Kober Mie Setan di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan penelitian. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:78) Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Apabila variabel tersebut memberikan nilai cronbach's alpha (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Regresi Liner Berganda

Menurut Sugiono (2017:303) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel bebas. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebas minimal 2 variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji F (Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji Model / Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji t (Parsial)

Uji t adalah salah satu alat uji yang termasuk uji beda, karena uji t ini digunakan untuk mencari ada atau tidaknya perbedaan antara means dari dua sampel atau kelompok. Untuk mengetahui apakah secara parsial ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t

dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan Uji t.

Variabel Yang Dominan

Menurut Ghazali (2016:88) pembuktian dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau standardized of coefficient beta terbesar merupakan variabel (X) yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiono (2017:126) Bila korelasi tiap faktor tersebut positif atau besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. Untuk jumlah sampel sebanyak 50 responden, maka jumlah $df = n-2$ atau $50-2 = 48$ didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,2353. Hasil pengukuran validitas dapat dilihat pada Lampiran 1.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2353. Ini artinya semua item pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti yakni: Job description (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Penempatan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid atau tepat dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai Alpha jika lebih besar dari $\alpha > 0,6$ maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian reliabilitas KOBAR Mie setan Surabaya pada variabel Job description (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Penempatan kerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena alpha Cronbach yang dihasilkan masing-masing variabel berada di atas nilai kritis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas Job description (X_1), Pengalaman (X_2), Penempatan kerja (X_3) dan variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Analisis regresi menunjukkan hasil seperti yang diperlihatkan pada tabel 2.

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Description (X_1)	0,6	0,858	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,6	0,768	Reliabel
Penempatan Kerja (X_3)	0,6	0,771	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,811	Reliabel

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	6.555	1.551		4.228	0.000
<i>Job description</i>	0.281	0.139	0.240	2.029	0.048
pengalaman	0.762	0.133	0.531	5.719	0.000
penempatan	0.254	0.121	0.225	2.107	0.041

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 3
Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.824	1.33693

a. Predictors: (Constant), *job description*, pengalaman, penempatan

b. Dependent variabel : Kinerja karyawan

Sumber : Peneliti (2020)

Dari tabel 2, dapat diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel *Job description* (X1) sebesar 0,281, variabel Pengalaman (X2) 0,762, variabel Penempatan kerja (X3) sebesar 0,254 dengan nilai konstanta sebesar 6,555. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.555 + 0.281 X_1 + 0.762 X_2 + 0.254 X_3$$

Jadi variabel bebas yang terdiri dari *Job Description* (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Penempatan kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi atau RSquare menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini adalah koefisien determinasi R² yang dihasilkan.

Adapun nilai koefisien determinan (R²) didapatkan sebesar 0.835 atau sebesar 83,5%. Artinya bahwa variabel bebas *Job description*(X1), Pengalaman kerja (X2), Penempatan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipangaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat kuat.

Uji Simultan (F)

Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dan juga menentukan model kelayakan model regresi.

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 0,05 atau 5% dan derajat bebas (df1) = k-1 = 4 – 1 = 3 (df2) = n-k = 50-4=46. diperoleh angka 2.81. Hasil perhitungan Fhitung yang menunjukkan nilai 77.481 lebih > dari Ftabel sebesar 2.81. Untuk uji simultan menggunakan nilai

Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ (alpha 5%). Hal ini berarti Job Description, Pengalaman kerja dan Penempatan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER Mie Setan Surabaya.

Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 0,05 atau 5% dan derajat bebas (df) = $n-k = 50 - 3 = 47$ di peroleh angka 2,01174

- a. H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$
- b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$

Sehingga didapatkan hasil analisis sebagai berikut. Untuk variabel *Job Description* dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 2,029 Lebih $>$ dari ttabel sebesar 2,01174 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,048 yang berarti $< 0,05$ (alpha 5%). Sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel *Job Description* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER mie setan Surabaya.

Untuk variabel Pengalaman dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 5,719. Lebih $>$ dari ttabel sebesar 2,01174 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ (alpha 5%). Sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel Pengalaman secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER mie setan Surabaya.

Untuk variabel Penempatan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 2,107 lebih $>$ dari t tabel sebesar 2,01174 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,041 yang berarti $< 0,05$ (alpha 5%). sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. hal ini berarti variabel Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER mie setan Surabaya. Berdasarkan hasil analisa variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Job Description, Pengalaman kerja dan Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KOBBER mie setan Surabaya.

Tabel 4
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.461	3	138.487	77.481	.000 ^b
	Residual	82.219	46	1.787		
	Total	497.680	49			

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), *job description*, pengalaman, penempatan

Tabel 5
Uji t (parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	4.228	.000
<i>Job description</i>	2.029	.048
Pengalaman	5.719	.000
Penempatan	2.107	.041

Sumber : Peneliti (2020)

Tabel 6
Variabel Dominan

Model	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	
<i>Job description</i>	.240
Pengalaman	.531
Penempatan	.225

Sumber: Peneliti (2020)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: 1. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 77.481 lebih > dari F tabel yaitu 2,81 dengan taraf Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterima yang artinya variabel Job Discription, Pengalaman dan Penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KOBBER Mie Setan Surabaya. 2. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Job Discription diperoleh nilai t hitung sebesar 2,029 lebih > dari t tabel yaitu 2,01174 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,021 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima yang artinya variabel Job Discription secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER Mie Setan Surabaya. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Pengalaman diperoleh nilai t hitung sebesar 5,719 lebih > dari t tabel yaitu 2,01174 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima yang artinya variabel Pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KOBBER Mie Setan Surabaya. Uji hipotesis secara parsial Penempatan diperoleh nilai thitung yang menunjukkan nilai 2,107 lebih > dari ttabel sebesar 2,01174 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,041 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER mie setan Surabaya. 3. Berdasarkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel job description berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti signifikan. Hal ini karena diantara variabel job description (X1), pengalaman (X2) dan penempatan kerja (X3) yang memiliki nilai dengan koefisien beta terbesar 0,531 atau 53,1% adalah variabel Pengalaman (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan KOBBER mie setan Surabaya. Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:.

1. Dalam hasil uji t variabel job description, pengalaman dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien Beta (β) didapatkan hasil variabel yang memiliki pengaruh terkecil adalah job description. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan tentang pembagian job description pada karyawan yang ada di perusahaan, karena apabila pembagian job description tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik. Dengan demikian pembagian job description harus lebih diperhatikan agar lebih mudah menjalankan tugas yang di emban yang pada akhirnya akan memajukan KOBER Mie Setan Surabaya. 2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel paling dominan adalah pengalaman terhadap kinerja karyawan KOBER mie setan surabaya dibandingkan dengan variabel yang lainnya yaitu job description dan penempatan kerja. Maka dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki tentang pembagian job description dan penempatan kerja agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. 3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga memungkinkan adanya temuan atau hasil observasi terbaru yang tentunya dapat memperluas wawasan serta manfaat tentang penelitian-penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, Chr Jimmy L 2019. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan kelima, PT. Grasindo Angkotan IKAPI, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2016. Aplikasi Analisis Multivarriete Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan kedelapan. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani 2011. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan keenam belas, PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hery, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesatu, Gava Media, Yogyakarta.
- Hery, 2019. Manajemen kinerja. Cetakan pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Kusniasari, Andri 2018, Pengaruh Job Description dan Standard Operating Procedyre terhadap produktivitas kerja di PT. Novapharin Pharmaceutical Industri, Skripsi, Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Priansa, Doni J 2014, Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Sastrohadiwiryono, Siswanto dan Syuhada, Asrie Hadaningsih 2019, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Pertama edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Rawamangun.

Sugiono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung. Wikipedia, 2015, Masyarakat Ekonomi ASEAN, Jakarta

Lampira 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r tabel	keterangan
<i>Job Description</i> (X_1)	X 1.1	0.726	0.2353	Valid
	X 1.2	0.838	0.2353	Valid
	X 1.3	0,793	0.2353	Valid
	X 1.4	0,793	0.2353	Valid
	X 1.5	0,883	0.2353	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)	X 2.1	0.765	0.2353	Valid
	X 2.2	0.765	0.2353	Valid
	X 2.3	0.808	0.2353	Valid
	X 2.4	0.748	0.2353	Valid
Penempatan Kerja (X_3)	X 3.1	0.662	0.2353	Valid
	X 3.2	0.789	0.2353	Valid
	X 3.3	0.678	0.2353	Valid
	X 3.4	0.789	0.2353	Valid
	X 3.5	0.688	0.2353	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1.1	0.608	0.2353	Valid
	Y 1.2	0.744	0.2353	Valid
	Y 1.3	0.642	0.2353	Valid
	Y 1.4	0.705	0.2353	Valid
	Y 1.5	0.679	0.2353	Valid
	Y 1.6	0.727	0.2353	Valid
	Y 1.7	0.699	0.2353	Valid

Sumber : Peneliti (2020)