

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI  
(Tbk) UNIT ARIEF RATE KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI  
UNIT ARIEF RATE MAKASSAR**



**SKRIPSI**  
**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**FIRDA SYAN**  
**NIM: 105721113717**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021M/1443H**

27/01/2022

1 2/2  
Smb Alumnus

Pj 0117/MW/22 CA  
SYA  
P'



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Proposal : Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Tbk) unit Arief Rate kota Makassar

Nama Mahasiswa : Firda Syan

NIM : 105721113717

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 08 Januari 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H

11 Januari 2022 M

Menyetujui

Pembimbing I,

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M

NIDN: 0921077601

Pembimbing II,

M. Hidayat SE., MM

NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M

NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Firda syan, NIM: 105721113717, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/0910004/2022 M, tanggal 05 Jumadil Akhir 1443H/ 08 Januari 2022M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H  
11 Januari 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Assé, M.A (.....)
2. Ketua : Dr H. Andi Jam'an, S.E., M. Si, (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE, M. ACC (.....)
4. Penguji : 1. Dr.A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC (.....)  
2. Nurlina, S.E., MM (.....)  
3. A. Tenri Syahriani, S.Pd, MM (.....)  
4. Waode Rayyani, S.E., M.Si, Ak. CA (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr H. Andi Jam'an, S.E., M. Si  
NBM: 651 507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firda Syan  
Stambuk : 105721113717  
program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Tbk) unit Arief Rate Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Jumadi Akhir 1443 H  
11 Januari 2022 M

buat pernyataan,



Firda Syan

NIM: 105721113717

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyd, S.E., M.M  
NBM:1085 576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadirat ALLAH SWT yang memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditunjukkan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan tidak lupa pula kami kirimkan sholawat serta salam senantiasa kami haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya serta semua pengikutnya sampai akhir zaman.

Sebagai tugas akhir dan suatu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar maka penulis menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (TBK) Unit Arief Rate Kota Makassar"**. Penulis telah mencurahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang di kemukakan dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang merupakan keterbatasan kemampuan serta berbagai kesulitan yang penulis hadapi dalam penyusunan ini.

Ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada kedua Orang Tua Bapak Sabir dan Ibu Nurhayanti yang telah melahirkan, membesarkan, dan memberikan doa dan dukungan moril dan mendidik dengan penuh kesabaran, ketabahan, keikhlasan dengan penuh pengorbanan dalam upaya menyekolahkan dari

bangku sekolah dasar hingga menempuh Pendidikan di perguruan tinggi sampai saat ini dan tidak henti-hentinya memberikan motivasi kepada penulis sehingga menyelesaikan studinya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur F., S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat SE., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang dimiliki semenjak menjadi Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh Staf Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
8. Ibu Nurul Qamar Ichsan yang telah memberikan izin dan membantu untuk dapat melaksanakan penelitian di kantor PT. Bank Mandiri (TBK) Unit Arief Rate Kota Makassar.

9. Teruntuk kakak sepupu penulis Srianty Esron yang telah membantu dan mempermudah penulis untuk melakukan penelitian ini sampai selesai dengan begitu banyak motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan penelitian.
10. Teruntuk teman-temanku Ana septaniar, Hestiana dan Rika Ariska yang selalu mensupport penulis untuk mengerjakan penelitian ini hingga selesai tanpa membuang-buang waktu untuk cepat diselesaikan dari segi motivasi, moral dan membantu penulis dengan sabar tanpa rasa mengeluh dari awal penelitian hingga selesai.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat terimakasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

Akhirnya penulis memohon berkat kepada Allah SWT agar memberikan berkah damai dan sejahtera kepada kita semua.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata semoga Allah SWT senantiasa Bersama kita dan menchoi setiap langkah kaki kita. Aamiin

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar,

Firda Syan

## ABSTRAK

Firda Syan, 2021. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Kota Makassar, (dibawah bimbingan Sitti Nurbaya sebagai pembimbing I dan M. Hidayat sebagai pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Bank Mandiri unit Arief RaTe Makassar. Permasalahan dalam penelitian ini, apakah berpengaruh secara parsial pada *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan kuisioner dengan membagikan daftar pernyataan kepada responden sebanyak 52 responden melalui bantuan program Statitical Product Service Solution (SPSS version 22). Dari hasil penelitian Uji t atau secara parsial variabel *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di peroleh  $t_{hitung}$  (5,483) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , dan variabel *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,764) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak), sedangkan Adjusted R Square 70,7 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *job description* dan *job specification*, sedangkan sisanya adalah  $(100\% - 70,7\% = 29,3\%)$  dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model yang dipergunakan.

**Kata kunci :** *Job Description*, *Job Specification* dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*Firda Syan, 2021. The Influence of Job Description and Job Specification on Employees' Performance at PT. Bank Mandiri Arief Rate Makassar. Supervised by Sitti Nurbaya and M. Hidayat.*

This research aims to find out the influence of Job Description and Job Specification on Employees' Performance in the Office of PT. Bank Mandiri Arief Rate Makassar. The problem statements in this study, whether job description and job specification affected the employees' performance in the Office of PT. Bank Mandiri Arief Rate Makassar. The study used associative methods with quantitative approaches. This research data collection technique was conducted by questionnaire by sharing a list of statements to respondents as many as 50 respondents through the assistance of the Statistical Product Service Solution (SPSS version 22) program. From the results of the test  $t$  of partially the job description variable had a significant influence on employee performance, obtained  $t_{count}$  (5,483) with a value of sig.  $0.000 < 0.05$ , and variable job specification had a significant influence on employees' performance obtained  $t_{count}$  value (4,764)  $> t_{table}$  with sig.  $0.000 < 0.005$  indicates  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  can be concluded that  $H_0$  received ( $H_0$  rejected), while adjusted R Square 70.7 which can be called coefficient of determination which in this case mean 70.7% of employees' performance can be obtained and explained by job description and job specification. The rest is  $(100\% - 70.7\% = 29.3\%)$  explained by the influence of other factors or variables outside the model used.

**Keywords :** Job Description, Job Specification and Employees' Performance

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSUTUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Tinjauan Teoritis .....	8
B. Tinjauan Empiris .....	33
C. Kerangka konsep .....	36
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
A. Gambaran umum Objek penelitian .....	45
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 3.2	Penilaian Skala Likert.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.4	Skala Pengukuran Likert .....	49
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai Job description .....	49
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai Job Specification .....	50
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai Kinerja .....	51
Tabel 4.8	Hasil analisis pernyataan Variabel X1 .....	52
Tabel 4.9	Hasil analisis pernyataan Variabel X2 .....	52
Tabel 4.10	Hasil analisis pernyataan Variabel Y .....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	55
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 4.14	Hasil Uji t variabel X1 dan X2 terhadap Y .....	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinansi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konsep .....	36
Gambar 3.1	Lokasi .....	37
Gambar 4.1	Histogram Normalitas Data .....	56
Gambar 4.2	Scatterplot Heteroskedastisitas .....	58



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era Globalisasi yang terjadi sekarang ini banyaknya persaingan suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu membuat lebih berkembang lagi agar dapat menyaingi, terutama pada Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sangat penting untuk menialankan sebuah perusahaan, untuk menyikapi daya saing terhadap tujuan perusahaan. Mencakup mengenai sumber daya manusia, didalam sebuah perusahaan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan prosedur pada perusahaan dan juga organisasi adalah peran penting bagi setiap perusahaan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan secara professional sesuai tanggung jawab masing-masing juga dalam kepentingan sebuah organisasi kinerja pegawai itu harus di tinjau agar tetap terjaga maupun lebih ditingkatkan lagi.

Mengenai Kinerja, Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka kinerja perlu dievaluasi dan diperhatikan oleh pihak PT. Bank Mandiri (TBK). Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

yang akan dicapai. Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan Lembaga atau organisasi bersangkutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) & *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan).

Sejarah singkat, Bank Mandiri didirikan sejak 2 oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia Disatukan menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri Meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

ketidakefektifan untuk dapat melaksanakan selanjutnya apabila ada terjadinya permasalahan pada nasabah maupun bank itu sendiri, dan masih ada lainnya yang tidak sesuai pada *job description*. Ketidakefektifan pada *job description* akan menimbulkan permasalahan pekerjaan dengan kinerja yang tujuannya berbeda dengan *specification* karyawan, oleh karena itu karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya sendiri dan tidak adanya kepuasan pada pekerjaan.

Selain faktor *Job Description*, *Job specification* juga mempengaruhi kinerja karyawan. *Job Specification* mendefinisikan pengetahuan, Keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sebuah organisasi atau perusahaan. *Job specification* mencakup aspek-aspek seperti Pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman manajerial, ataupun latar belakang yang dapat membantu mencapai tujuan terkait dengan pekerjaan. *Job specification* membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi, mengevaluasi kinerja karyawan dan dalam penilaian dan promosi mereka.

*Job specification* pada karyawan PT. Bank Mandiri memiliki jenis-jenis mengenai latar belakang dan pengalaman ada beberapa yang tidak ada kaitannya dengan penempatannya atau tidak ada hubungannya seperti halnya pada Marketing Staff dan memiliki Pendidikan ekonomi manajemen sumber daya manusia, seharusnya lebih cenderung pada Pendidikan ekonomi manajemen pemasaran dan juga seharusnya walau ada keahlian atau kemampuan maupun pengalaman pada bidang tersebut seharusnya meletakkan pada tulisan atau gambaran yang tertera pada spesifikasinya. Penyebab yang terjadi mirip dengan permasalahan pada *job description*

tetapi beda makna khususnya *job specification* pada penempatannya dan juga dampak pada prestasi pada pekerjaannya dapat terganggu.

Secara kolektif deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah penjelasan atau panduan pekerjaan atau arahan (tugas dan tanggung jawab) adalah dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah penjelasan tentang profil karyawan itu sendiri seperti keterampilan, pengalaman, maupun Pendidikan, serta lainnya mencakup data dirinya untuk penyesuaian dalam tugas maupun tanggung jawabnya yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna menentukan jati diri sebenarnya atau juga memberikan gambaran tentang pekerjaan dalam hal judul, posisi, peran, tanggung jawab, pendidikan, pengalaman, tempat kerja, dan lain-lain.

Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan telah dilaksanakan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada tahap ini *job description* dan *job specification* perlu dilakukan evaluasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian pada dokumen terhadap penyesuaian *job description* dan *job specification* pada karyawan PT. Bank mandiri. Penilaian dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan melalui *job description* dan *job specification* yang telah disahkan tersebut.

Menurut Herzberg (melani dan suhaji, 2012) mengemukakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teoritis

##### 1. Job Analysis

###### a. Definisi *Job Analysis*

Analisis Jabatan adalah proses untuk memperoleh informasi serinci mungkin mengenai fakta-fakta yang terjadi, yang diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu jabatan (Sirait, 2006). Dalam *Job Analysis* ada dua istilah yang diartikan sebagai tugas atau jabatan yang dipangku dalam melaksanakan tugas tersebut.

Sedangkan istilah *analysis* berasal dari kata *to analyse* yang diartikan sebagai memisah-misahkan atau menguraikan. Menurut Otts dan Leukart dalam (Moekijat, 2010) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan job adalah sekelompok position yang mengandung banyak persamaan dalam tugas-tugas. Kecakapan-kecakapan, pengetahuan-pengetahuan, tanggungjawab-tanggungjawab.

*Job* tersebut juga tidak berhubungan dengan orang perseorangan, sedangkan position berhubungan dengan orang-perseorangan, sehingga menunjukkan apa yang dilakukan bukan orang yang mengerjakannya. Definisi tentang analisis jabatan telah dikemukakan oleh para pakar manajemen sumber daya manusia, antara lain: moekijat (2010) menjelaskan bahwa " Analisis jabatan adalah suatu prosedur, melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan yang diperoleh atau dikumpulkan dan di catat secara sistematis. Analisis

jabatan menyelidiki tugas-tugas, proses-proses, tanggungjawab-tanggungjawab, kondisi-kondisi kerja, dan syarat-syarat perorangan.

Menurut Malayu (2005) job Analysis adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, menurut Umar (2005) bahwa analisis pekerjaan adalah merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan orang lain untuk tujuan manajemen.

*Job Analysis* berhubungan dengan jabatan itu dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Fuady (1997), Analisis jabatan adalah proses untuk memecah atau menguraikan sesuatu kedalam beberapa unsur yang merupakan bagian-bagiannya dan selanjutnya ditelaah bagaimana kaitannya antara yang satu dengan yang lainnya untuk dinilai apakah cukup wajar atau tidak.

Hal ini menjadikan Analisa jabatan sebagai sebuah Teknik penting dan menjadi titik awal untuk melakukan aktifitas lain dalam mengelola sumber daya manusia. Analisis jabatan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis jabatan merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia. Analisis jabatan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen.

#### **b. Manfaat *Job Analysis***

Manfaat analisis jabatan setidaknya ada Sembilan, diantaranya sebagai berikut (Simamora 2013):

- 1) Analisis penyusunan kepegawaian,

- 2) Desain organisasi,
- 3) Redesain pekerjaan,
- 4) Telaah dan perencanaan kinerja,
- 5) Suksesi manajemen,
- 6) Pengembangan organisasi,
- 7) Jalur karir,
- 8) Kriteria seleksi
- 9) Evaluasi pekerjaan.

Analisis jabatan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan untuk menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam menghadapi dinamisnya suatu organisasi.

#### c. Peran *Job Analysis*

Suatu pengetahuan yang eksplisit dan terperinci mengenai setiap jabatan sangatlah diperlukan, antara lain untuk keperluan:

- 1) Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja
- 2) Menentukan besarnya upah
- 3) Merancang jalur karir pekerja/pegawai
- 4) Menetapkan beban kerja yang pantas dan adil
- 5) Merancang program Pendidikan dan pelatihan yang efektif

#### d. Teknik Melakukan *Job Analysis*

Analisa jabatan adalah sebuah proses untuk memahami suatu jabatan dan kemudian menyalurnya ke dalam format yang memungkinkan orang lain untuk mengerti tentang jabatan. Ada 3 tahap penting dalam proses analisis jabatan yaitu mengumpulkan informasi, menganalisis dan

## 2. Job Description

### a. Pengertian *Job Description*

*Job description* adalah merupakan uraian pekerjaan untuk menentukan arah dan tujuan prosedur dalam pekerjaan mengenai hal tugas dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2009) *job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Maksudnya adalah sebuah informasi *job description* adalah uraian pekerjaan yang menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan dalam bentuk tertulis atau data pada uraian tersebut.

Menurut Mondy (2008) *job description* adalah sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu termuat dalam *job specification*.

Maksudnya adalah sebuah dokumen dalamnya terdapat tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang menyesuaikan antara deskripsi dan spesifikasinya agar pekerjaan tidak menyimpang.

Menurut Dessler *job description* adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana

kondisinya. Maksudnya dari data atau dokumen *job description* melihat dan menunjukkan tugas dan tanggung jawabnya.

*Job description* adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan. Didalam *job description* akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan Batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

Adanya pengaruh *job description* terhadap pekerjaan, yakni apabila *job description* kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tidak terlaksana dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka karyawan akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Desain pekerjaan bersifat luas cakupannya dan mempunyai tujuan mencocokkan kebutuhan produktivitas organisasi dengan kebutuhan pegawai yang mengerjakan bermacam tugas. Tujuan utama desain pekerjaan yaitu memberikan pegawai pekerjaan yang cocok dan efektif dalam kerja organisasi. Fokusnya yaitu mengubah, menyederhanakan, memperluas,

memperkaya maupun membuat pekerjaan menjadi sedemikian rupa sehingga usaha setiap pegawai lebih sejalan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian *job description* menurut para ahli yang di atas dapat di simpulkan bahwa *job description* menurut adalah struktur mengenai uraian pekerjaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan pada prosedurnya masing-masing.

#### b. Manfaat *job description*

*Job description* pertama-tama digunakan sebagai dasar untuk penilaian jabatan, deskripsi pekerjaan juga dikenal pimpinan sebagai dasar untuk memimpin menurut Moekijat (1998) *job description* dapat berguna untuk menugaskan karyawan-karyawan kepada jabatan-jabatan, dalam jabatan-jabatan mana uraian jabatan itu membantu meyakinkan perseorangan menegtahul apa yang diharapkan dari mereka dan dapat dipergunakan sebagai *checklist* dalam menunjukkan karyawan-karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diserahkan.

Menurut Dale Yoder dalam Moekijat(1998) *job description* dapat dipergunakan untuk bermacam-macam tujuan sebagai berikut

- 1) *Job description* memberikan suatu aturan terinci untuk pencarian calon karyawan dan penyaringan
- 2) *Job description* memberikan garis besar mengenai kesempatan kerja dengan demikian berguna dalam pemberian pedoman dan nasihat jabatan.
- 3) *Job description* dapat memberikan saran-saran untuk penguraian jabatan dan penyederhanaan pekerjaan

- 4) *Job description* adalah penting untuk semua system penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji
- 5) *Job description* dapat membantu memperbaiki semangat kerja dengan mempengaruhi tiap karyawan mengenai pentingnya jabatan karyawan dan membantu menetapkan keadilan kompetensi.
- 6) *Job description* adalah penting untuk merencanakan perubahan-perubahan dalam organisasi dan untuk reorganisasi.
- 7) *Job description* membantu memperbaiki administrasi dan pengawasan melalui penguraian yang objektif daripada tanggung jawab-tanggung jawab daripada pengawasan dan hubungan antar jabatan.

### c. Kualifikasi *job description*

*Job description* hendaknya dapat mendeksripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut ardana et al (2012), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan *job description* antar lain:

- 1) Sistematis, artinya *job description* terdiri dari komponen-komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu system sehingga mudah dipahami.
- 2) Jelas, artinya *job description* dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang dan tidak meragukan.

- 3) Ringkas, artinya job description perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya
- 4) Tepat, artinya job description dapat menyajikan uraian yang memberikan pengertian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan yang sebenarnya.
- 5) Taat azas, artinya job description berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
- 6) Akurat, artinya job description disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

#### d. Informasi Dalam *Job Description*

Menurut Rivai (2006), *job description* umumnya mengemukakan tentang pentingnya beberapa informasi. Informasi tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1) Nama pekerjaan

Nama pekerjaan dan informasi identifikasi lain seperti upah dan klasifikasi keuntungan.

##### 2) Ringkasan

Ringkasan satu atau dua kalimat yang menggambarkan penggunaan pekerjaan dan output yang diharapkan dari karyawan yang melaksanakan.

##### 3) Peralatan

Pernyataan singkat mengenai perlengkapan, peralatan, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu secara efektif.

4) Lingkungan

Deskripsi lingkungan kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lingkungan lain seperti tingkat bahaya dan kebisingan.

5) Aktifitas

Termasuk uraian tugas pekerjaan, tanggung jawab, dan tampilan perilaku dalam pekerjaan. Juga menguraikan interaksi social yang berhubungan dengan pekerjaan (sebagai contoh, ukuran kelompok kerja, tingkat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan).

**e. Langkah-langkah Pelaksanaan Job Description**

Ada beberapa langkah yang harus ditempuh dalam analisis jabatan:

- 1) Tentukan lebih dulu tugas-tugas pokok yang harus ada dalam jabatan itu.
- 2) Mengidentifikasi *knowledge, abilities, skill, dan other characteristics (KASOCs)* yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.
  - a) *Knowledge* berarti seperangkat informasi yang ada didalam prosedur yang harus diterapkan dalam pekerjaan itu
  - b) *Abilities* berarti kompetensi untuk menghasilkan hasil yang bisa diamati. Misalnya: kemampuan seorang pengetik yang baik adalah menghasilkan ketikan yang rapi dan tidak banyak salahnya.

- c) *Skill* berarti kompetensi untuk melakukan tindakan yang bisa dipelajari, baik yang sifatnya motoric, verbal, manual, atau melakukan pengolahan mental yang menyangkut data, orang atau barang.
- d) *Other characteristics* meliputi faktor kepribadian, sikap, atau watak yang diperlukan untuk menyelesaikan faktor kepribadian, sikap, atau watak yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Laporan Analisa jabatan untuk seorang perwira patrol jalan raya mungkin berupa pengetahuan hukum, komunikasi lisan yang baik, kemampuan, kemampuan menyopir yang terampil, dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya dengan cukup baik.

**f. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job description***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job description* adalah sebagai berikut :

1) Title pekerjaan

Titel pekerjaan, maksudnya adalah pemilihan Titel pekerjaan penting, pertama, Titel pekerjaan penting secara psikologis karena mengemukakan status kepada para pegawai. Misalnya, teknisi sanitasi lebih menarik dari pada tukang sampah, ahli piutang lebih menarik dari pada penagih utang. Kedua, Titel pekerjaan harus menunjukkan indikasi kewajiban (*duties*) apa yang harus dilakukan oleh pekerjaan. Misalnya, perakit elektronik, inspektor daging, instruktur pelatihan, operator mesin, dan manajer pemasaran menunjukkan level pekerjaan seseorang, misalnya insinyur mesin

junior, insinyur mesin senior, pengelas perencana, pengelas operator menunjukkan level status pekerjaan

## 2) Identifikasi pekerjaan

Identifikasi pekerjaan, maksudnya adalah bagian identifikasi pekerjaan mengikuti title pekerjaan yang meliputi lokasi departmental pekerjaan, orang kepada siapa pelaksana pekerjaan melapor, dan tanggal terakhir *job description* ditelaah. Sering di kemukakan juga berisi suatu gaji atau nomor kode, jumlah pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

## 3) Seksi fungsi esensial

Seksi fungsi esensial maksudnya adalah pernyataan mengenai kewajiban pekerjaan diatur berdasarkan urutan penungnya. Pernyataan ini harus mengindikasi bobot, nilai dari setiap kewajiban. Bobot dari suatu kewajiban dapat di ukur berdasarkan presentase waktu yang dipergunakan untuk itu. Pertanyaan harus menekankan pada tanggung jawab semua kewajiban terkait dan hasil yang dapat dicapai. Di samping itu juga dikemukakan peralatan dan mesin yang dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

## g. Indikator *job description*

Indikator *job description* dengan sub dimensi menurut Pattisahuwa (2013) sebagai berikut :

### 1) Wewenang

Wewenang menjelaskan 3 unsur, yaitu:

- a) Kewenangan terdefinisikan secara jelas. Maksudnya adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap sesuatu bidangnya.
- b) Tidak Overlapping dengan posisi lain, maksudnya keadaan menunjukkan bahwa satu pekerjaan yang sama dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok sehingga menghasilkan pekerjaan kembar atau ganda.
- c) Kesesuaian wewenang dengan posisi, maksudnya kekuasaan yang sah untuk melaksanakan peranan sesuai dengan jabatan untuk mewujudkan harapan-harapan selaras dengan lingkungannya.

## 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan menjelaskan 3 unsur, yaitu :

- a) Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang keseluruhan, maksudnya adalah mendapatkan peranan dan tugas dalam tanggung jawab secara jelas agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- b) Arah pertanggung jawaban jelas, maksudnya adalah memberikan pengetahuan dan adanya pertanggung jawaban terhadap tiap tindakan, keputusan dan kebijakan, juga pelaksanaan dalam lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup di dalam mempunyai suatu kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan dan dapat dipertanyakan bagi tiap-tiap konsekuensi yang sudah dihasilkan.

- c) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maksudnya adalah memberikan kesejahteraan sesuai dengan posisi dan juga kelayakan yang semestinya harus diberikan agar selaras dengan pekerjaan.

3) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan menjelaskan dengan 2 unsur, yaitu :

- a) Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan gambaran karyawan atau pekerja juga tidak terlalu rumit kejelasan pada SOP perusahaan dan dapat di pahami pada karyawan atau pekerja.
- b) Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, maksudnya adalah kewenangan untuk menggerakkan, menyelaraskan, menyasikan dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda, agar nantinya semua terarah pada pencapaian tujuan tertentu pada waktu yang telah ditetapkan.

4) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja menjelaskan 2 unsur, yaitu :

- a) Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan, maksudnya fasilitas harus dilengkapi agar kenyamanan karyawan atau pekerja berpengaruh terhadap kelancaran pada pekerjaan, sesuai juga dengan peranan dan jabatan memberikan fasilitas lebih.
- b) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, maksudnya adalah proporsi fasilitas dengan pekerjaan harus sesuai dan

itu setiap bidang ataupun setiap peran maupun jabatan pasti akan berbeda fasilitas yang dibutuhkan untuk kebutuhan pada pekerjaan.

#### 5) Standar hasil kerja

Standar hasil kerja menjelaskan 2 unsur, yaitu :

- a) Kejelasan mengenai target yang diharapkan, maksudnya sudah memiliki visi untuk menjalankan perusahaan secara optimis dan konsisten pada tujuan untuk itu perusahaan harus detail mencari karyawan atau pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasinya juga membuat sistem penilaian terhadap kinerja setiap periodenya.
- b) Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan, maksudnya adalah target atau tujuan pada perusahaan untuk menyesuaikan keterampilan dan keahlian maupun khalayak pada bidang pekerjaannya tersebut agar dapat berjalan dengan lancar.

### 3. Job Specification

#### a. Pengertian *job specification*

*Job specification* menggambarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai, karena dengan ditetapkan standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai.

Menurut Henry Simamora (1995) spesifikasi pekerjaan (*job specification*) ialah : keahlian, pengetahuan dan kemampuan minimal yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Handoko (1996) job spesifikasi jabatan menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan itu dan faktor-faktor manusia yang diisyaratkan.

Menurut Nurjaman (2016) mengungkapkan bahwa *job specification* menunjukkan subjek yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang diisyaratkan antara lain Pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman dan persyaratan fisik. Maksudnya memang syarat yang harus dilibat dari segi Pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan seperti tinggi badan, berat badan, alat kelamin, maupun kriteria lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pada perusahaan.

Menurut Dessler (Tanumihardjo, Hakim, dan Noor, 2013) mendefenisikan *job specification* adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni Pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan. Maksudnya adalah spesifikasi jabatan yang memang seharusnya dilakukan atau dilaksanakan seperti melihat jabatan, Pendidikan, keterampilan, kepribadian, atau yang lainnya dan menyesuaikan kebutuhan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwasanya *Job Spesifikasi* atau Spesifikasi Pekerjaan adalah menjelaskan tentang suatu tugas atau tanggung jawab dan struktur yang disyaratkan pada

sebuah kelompok atau organisasi maupun perusahaan sesuai keterampilan dan pengalaman untuk suatu jabatan agar kinerja tidak mengalami kendala yang tidak diinginkan maupun menghemat biaya pada sebuah organisasi maupun perusahaan

**b. Manfaat *job specification***

Menurut priansa (2014) terdapat sejumlah manfaat penting dari *job specification* untuk organisasi, yaitu:

- 1) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi jabatan;
- 2) Sebagai dasar untuk menentukan standar kinerja pegawai;
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai baru;
- 4) Sebagai dasar untuk merancang program Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai;
- 5) Sebagai dasar untuk menyusun jalur promosi bagi pegawai;
- 6) Untuk merencanakan perubahan dalam organisasi dan;
- 7) Penyederhanaan kerja yang ada di dalam organisasi dan;
- 8) Penyederhanaan kerja yang ada di dalam organisasi sebagai dasar untuk mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja pegawai.

**c. Tujuan *job specification***

Organisasi menyusun spesifikasi jabatan dalam rangka mendukung optimalisasi kegiatan manajerial maupun operasional organisasi.

Menurut priansa (2014) tujuan -tujuan *job specification* yaitu:

- 1) Menemukan pegawai prospektif

*Job specification* penting dalam mendapatkan calon pegawai untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan rumusan spesifikasi jabatan yang telah ada. *Job specification* juga membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai melalui penyediaan serangkaian daftar pertanyaan untuk wawancara sesuai dengan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan organisasi.

2) Menggambarkan calon pegawai

*Job specification* yang ada dalam program rekrutmen dan seleksi merupakan gambaran tentang calon pegawai yang akan bekerja di organisasi. *Job specification* merupakan pangkal dan mengenali calon pegawai yang baik. Jika spesifikasi jabatan mampu disusun dengan baik maka calon pegawai yang akan direkrut oleh organisasi menjadi baik.

3) Menyusun kompetensi inti organisasi

Organisasi harus mampu menetapkan kompetensi inti organisasi serta *job specification* yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan kompetensi intinya.

4) Menggunakan kompetensi pegawai

*Job specification* penting dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi dapat mengidentifikasi tugas dan pekerjaan inti yang paling tepat sesuai dengan kompetensi pegawai.

5) Orientasi bagi calon pegawai

Calon pegawai dapat menentukan apakah dirinya berkualifikasi sesuai dengan *job specification* yang tersedia atau tidak. Ini

memberikan gambaran tentang bagaimana kecocokan antara organisasi, pegawai, dan spesifikasi jabatannya.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job specification***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job specification* menurut Moekijat, (2010) menyatakan :

- 1) Apa yang dilakukan, mengenai tentang tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau kegiatan
- 2) Tanggung jawab, mengenai amarah yang harus bias dilaksanakan dan bias dikuasai untuk menjalankannya.
- 3) Kerakapan atau pelatihan maupun Pendidikan yang diperlukan, mengenai keahlian dalam evaluasi pada kualitas karyawan.
- 4) Kondisi, dibawah mana jabatan itu dilakukan maksudnya adalah melihat pada spesifikasi dengan penyesuaian pekerjaan.
- 5) Jenis atau kualitas orang yang diperoleh untuk jabatan itu, maksudnya adalah keterampilan dan keahlian untuk menunjukkan kemampuan dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

**e. Indikator *job specification***

Indikator *Job Specification* menurut Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Pendidikan pekerja

Tingkat Pendidikan pekerja, maksudnya adalah sangat berpengaruh pada tingkat Pendidikan dapat mengukur evaluasi pemikiran yang secara akademis untuk menghadapi tugas dan tanggung jawabnya maupun cara menghadapi sebuah permasalahan.

- 2) Keadaan fisik pekerja

Keadaan fisik pekerja, maksudnya adalah fisik pekerja sangat berpengaruh dalam job specification karena melihat kondisi kesehatan yang seimbang atau yang memang dibutuhkan sebenarnya.

### 3) Pengetahuan pekerja

Pengetahuan dan kecakapan pekerja, maksudnya adalah pengetahuan secara akademis maupun pengalaman agar bias menguasai untuk menghadapi seseorang individu, kelompok, maupun banyak orang atau umum.

### 4) Status pernikahan

Status pernikahan, maksudnya status sangat penting untuk menjalani sebuah pekerjaan agar tidak terganggu masalah pribadi dengan kinerja yang menurun.

### 5) Minat pekerja

Minat pekerja, maksudnya adalah kemauan dan mencintai pekerjaannya akan menimbulkan niat dalam bekerja.

### 6) Kepribadian pekerja

Maksudnya adalah afektif terhadap individual memperlihatkan tingkat uji kelayakan pada emosional.

### 7) Pengalaman pekerja

Maksudnya adalah bahwasanya sudah pernah menjalani sebuah pekerjaan untuk mengefisienkan pada pekerjaan.

Dari uraian faktor-faktor spesifikasi yang berada diatas maksudnya adalah susunan dan penyesuaian terhadap kebutuhan

organisasi atau perusahaan yang sebenarnya, agar dapat mendeskripsikan pekerjaan.

#### 4. Kinerja karyawan

##### a. Pengertian Kinerja karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan penting yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Dalam hal ini, perusahaan harus bias memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak.

Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerja sama dengan pihak karyawan.

Adapun pengertian kinerja karyawan berdasarkan para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut Moeheriono dalam buku yang berjudul "pengukuran kinerja berbasis kompetensi" menjelaskan bahwa kinerja karyawan bias dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Menurut Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling

berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Menurut Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis :

##### **1) Sikap disiplin**

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

##### **2) Motivasi kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

##### **3) Kompensasi atau insentif**

Kompensasi ataupun insentif hampir bias dipastikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bias diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan

kinerja karyawan. Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bias membuat karyawan dalam meningkatkan performanya. Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.

#### 4) Gaya kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu membenikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

#### 5) Lingkungan kerja

Lingkungan yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.

#### 6) Pelatihan terhadap karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan, sedangkan untuk karyawan lama mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring

lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas.

#### 10) Komunikasi dan hubungan yang kuat

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lancar.

#### 11) Adanya rantai komando yang jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang sangat genting. Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya, sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya.

#### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki 6 indikator, yaitu:

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

#### 6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### B. Tinjauan Empiris

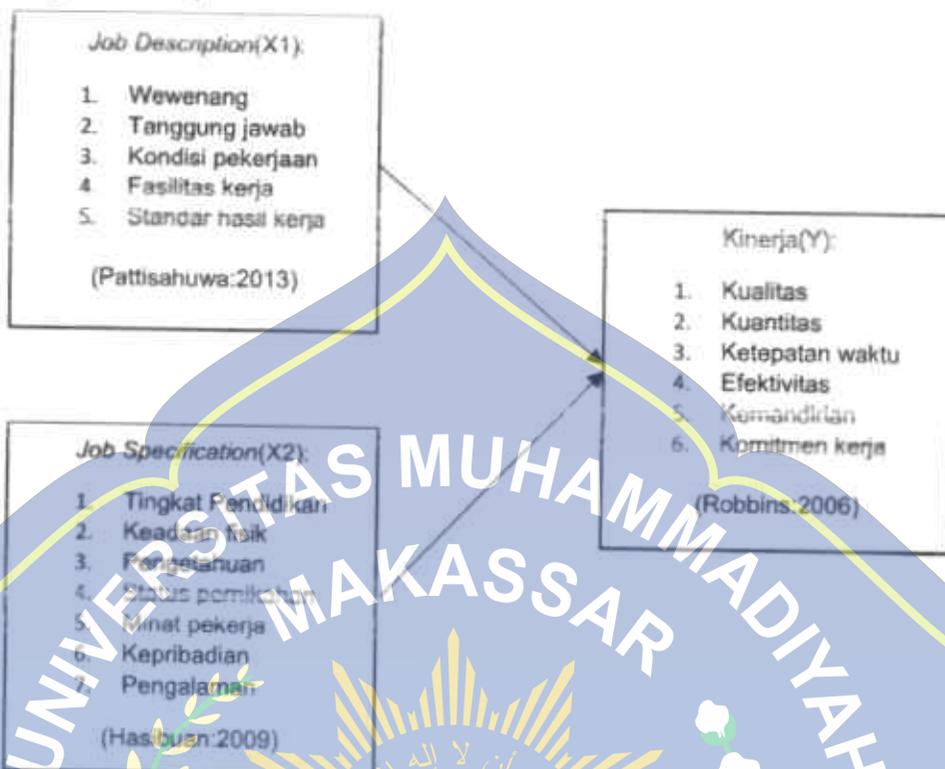
Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah *Job description*, *Job specification* dan kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal nasional, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Risky Dwi Atmanda (2019)	Pengaruh <i>job description</i> dan <i>job specification</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujung Jaya Internasional.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiatif (hubungan).	dari hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan antara <i>job description</i> dan <i>job specification</i> terhadap kepuasan kerja.
2.	Maswiyatun (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, <i>job description</i> dan <i>job specification</i> terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim cabang Sumenep	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Membahas tentang data yang ada dengan menggunakan hipotesis sebagai tolak ukur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif data signifikan antara gaya kepemimpinan, <i>job description</i> dan <i>job specification</i> terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim cabang Sumenep.
3.	Karlina pituloka, Nurdiana mulyanti, kasman (2019)	Pengaruh <i>Job description</i> dan <i>Job specification</i> terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia cabang Ciamis)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang ciamis telah dilakukan dan dilaksanakan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh <i>Job description</i> dan <i>job specification</i> terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

				baik <i>job description</i> dan <i>job specification</i> pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4.	Cut yuniarti Fatimah (2019)	nur Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera utara	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif.	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel spesifikasi jabatan lebih berpengaruh sedikit dari variabel deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
5.	Fahrizal akbar (2020)	Pengaruh <i>job description</i> dan <i>job specification</i> dan leadership terhadap kinerja organisasi (Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job description</i> dan <i>job specification</i> dan leadership berpengaruh terhadap kinerja organisasi korda FL.2MI Malang Raya.

### C. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 : kerangka konsep

### D. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. *Job description* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar.
2. *Job specification* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono metode asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi (2014) Asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, kemudian data yang di kumpulkan dalam bentuk kuantitatif, bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka dan kemudian menarik kesimpulan pengujian tersebut.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Unit Arief Rate Kota Makassar yang beralamat di Jl. Arief Rate No.21-25, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3.1 : lokasi

## 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 2 bulan dimulai dari bulan September 2021 sampai dengan Oktober 2021.

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasi merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. kemandirian</li> <li>6. Komitmen kerja</li> </ol>
2.	Job Description (X1)	Job Description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, aspek-aspek pekerjaan pada jabatan tertentu dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wewenang</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Kondisi pekerjaan</li> <li>4. Fasilitas kerja</li> <li>5. Standar hasil kerja</li> </ol>
3	Job specification (X2)	Job specification adalah suatu daftar tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni Pendidikan, keterampilan, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Pendidikan kerja</li> <li>2. Keadaan fisik</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Status pernikahan</li> <li>5. Minat pekerja</li> <li>6. Kepribadian</li> <li>7. Pengalaman</li> </ol>

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011), mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di kantor ini adalah 52 pegawai tetap. (sumber: Srianty 2020)

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 52 dari populasi pegawai tetap Unit Bank Mandiri.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### a. Kusioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang dibenkan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Table 3.2.  
Penilaian skala Likert

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono (2009)

## F. Teknik Analisis Data

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

### 1. Uji instrument penelitian

a. Uji Validitas menurut Ghazali (2011) digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu variabel dalam kuesioner. Dalam hal ini signifikannya kurang dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka variabel tidak valid

b. Uji Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Ghazali, (2011) mengatakan reabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur objek yang sama. Uji reabilitas dilakukan untuk mendapatkan gambaran tetap menyangkut apa yang sedang diukur. Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu penilaian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu.

### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n x + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja pegawai

$X_1$  = *Job description*

$X_2$  = *Job specification*

$a$  = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standar Error

Dalam metode regresi linear berganda didalam hipotesisnya harus memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Asumsi klasik yang sering digunakan adalah asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga isyarat dalam memenuhi asumsi untuk mendapatkan regresi yang baik. Uji asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut Juliandi (2013) uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu memiliki pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Lalu interpretasinya

adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Menurut Juliandi (2013) cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Apabila variabel independent memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Menurut Juliandi (2013) model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t \leq 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent (*Job Description* dan *Job Specification*) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisan data, peneliti menggunakan program computer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Bank Mandiri

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat Bank Pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi menyeluruh di segala bidang, Bank mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid dan mengimplementasikan core banking system baru yang terintegrasi menggantikan core banking system dari keempat bank legacy sebelumnya yang saling terpisah. Sejak didirikan, kinerja Bank Mandiri senantiasa mengalami perbaikan terlihat dari laba yang terus meningkat dari Rp.1,18 triliun di tahun 2000 hingga mencapai Rp.5,3 triliun ditahun 2004. Bank Mandiri melakukan penawaran saham perdana pada 14 Juli 2003 sebesar 20% atau ekuivalen dengan 4 miliar lembar saham.

Untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerjanya, Bank Mandiri melakukan transformasi lanjutan tahun 2010-2014, yaitu dengan melakukan revitalisasi visinya untuk "Menjadi Lembaga

Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif". Dengan visi tersebut, Bank Mandiri mencanangkan untuk mencapai milestone keuangan ditahun 2014, yaitu nilai kapitalisasi pasar untuk mencapai diatas Rp.225 triliun dengan pangsa pasar pendapatan mendekati 16% ROA mencapai kisaran 2,5% dan ROE mendekati 25% namun tetap menjaga kualitas aset yang di refleksikan dari rasio NPL gross dibawah 4%.

Pada tahun 2014, Bank Mandiri ditargetkan mampu mencapai nilai kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia serta masuk dalam jajaran Top 5 Bank di ASEAN. Selanjutnya di tahun 2020, Bank Mandiri menargetkan untuk dapat masuk dalam jajaran Top 3 di ASEAN dalam hal ini kapitalisasi pasar dan menjadi pemain utama di regional Bank Mandiri.

## 2. Visi dan Misi Bank Mandiri

### a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif.

### b. Misi

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
2. Mengembangkan sumber daya manusia professional
3. Memberi keuangan yang maksimal bagi stakeholder
4. Melaksanakan manajemen terbuka
5. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan tentang pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai di Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai di Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar. Dalam penelitian ini mengambil jumlah pegawai tetap sebanyak 50 orang dari 52 pegawai.

Karakteristik responden ini berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah Responden
1.	Laki-laki	7
2.	Perempuan	43
	Jumlah	50

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yaitu diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden
-----	------	------------------

1.	20-25 tahun	14
2.	26-30 tahun	27
3.	31-35 tahun	5
4.	36-40 tahun	4
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

Menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah pegawai yang berusia 26-30 tahun yaitu terdiri dari 27 orang dan yang paling sedikit berusia 36-40 tahun yaitu 4 responden.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah responden
1.	Sarjana	40
2.	Diploma	10
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan Sarjana adalah sebanyak 40 orang. Responden yang berpendidikan Diploma adalah 10 orang.

## 2. Deskripsi variabel penelitian

Dalam penelitian, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel  $X_1$  (*job description*), 16 pernyataan untuk variabel  $X_2$  (*job specification*) dan 18 pernyataan untuk variabel  $Y$  (kinerja pegawai). angket akan diberikan kepada 50 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.4**  
Skaia Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel *job Description* variabel *job specification*) maupun Variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

a. Variabel *job description* ( $X_1$ )

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 di bawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel *job description*. Variabel *job description* pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 12 pernyataan. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel *job description* diperoleh hasil data sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
Tanggapan Responden Mengenai *Job Description*

No	pernyataan	Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X1.1	32	17	1	-	-	50
2.	X1.2	19	31	-	-	-	50
3.	X1.3	36	13	1	-	-	50
4.	X1.4	21	28	1	-	-	50
5.	X1.5	35	14	-	1	-	50
6.	X1.6	30	19	1	-	-	50
7.	X1.7	18	29	3	-	-	50
8.	X1.8	34	16	-	-	-	50

9.	X1.9	23	27	-	-	-	50
10.	X1.10	20	30	-	-	-	50
11.	X1.11	15	35	-	-	-	50
12.	X1.12	-	14	31	5	-	50

Sumber: data primer diolah 2021

b. Variabel *job specification* (X2)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 di bawah menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab pernyataan sangat setuju(5) dan setuju(4) pada setiap butir pernyataan. Pada urutan 4 responden sebagian menjawab kurang setuju(3) dan tidak setuju(2). Variabel *job specification* diukur melalui 7 indikator yang dibagi menjadi 16 pernyataan. Adapun hasil jawaban responden pada penelitian ini untuk variabel *job specification* sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden mengenai *Job Specification*

No	Pernyataan	Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X2.1	18	32	-	-	-	50
2.	X2.2	11	31	8	-	-	50
3.	X2.3	31	19	-	-	-	50
4.	X2.4	-	-	3	30	17	50
5.	X2.5	17	33	-	-	-	50
6.	X2.6	19	30	1	-	-	50
7.	X2.7	28	21	1	-	-	50
8.	X2.8	27	23	-	-	-	50
9.	X2.9	16	21	10	3	-	50
10.	X2.10	12	27	9	2	-	50
11.	X2.11	12	28	10	-	-	50
12.	X2.12	7	33	10	-	-	50
13.	X2.13	31	18	1	-	-	50
14.	X2.14	32	18	-	-	-	50
15.	X2.15	16	34	-	-	-	50
16.	X2.16	1	28	17	4	-	50

Sumber: data primer diolah(2021)

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini tersebut memberikan tanggapan sangat setuju(5) dan setuju(4). Variabel pada kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 6 indikator yang dibagi menjadi 18 pernyataan. Berikut hasil jawaban responden untuk variabel kinerja (Y):

**Tabel 4.7**  
Tanggapan Responden mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Y1	28	27	-	-	-	50
2.	Y2	22	26	2	-	-	50
3.	Y3	22	26	2	-	-	50
4.	Y4	16	32	2	-	-	50
5.	Y5	23	25	2	-	-	50
6.	Y6	19	30	1	-	-	50
7.	Y7	16	33	1	-	-	50
8.	Y8	18	31	-	1	-	50
9.	Y9	20	28	2	-	-	50
10.	Y10	27	23	-	-	-	50
11.	Y11	21	26	3	-	-	50
12.	Y12	17	32	1	-	-	50
13.	Y13	18	29	3	-	-	50
14.	Y14	14	32	3	1	-	50
15.	Y15	27	22	1	-	-	50
16.	Y16	24	23	3	-	-	50
17.	Y17	24	26	-	-	-	50
18.	Y18	29	21	-	-	-	50

Sumber: data primer diolah (2021)

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Instrument

##### a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk

mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Berikut hasil pengujiannya validitas data instrument penelitian pada variabel *Job Description* (X1) yang sudah diolah: dari hasil pengujian maka:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel X1 (Job Description)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	X1.1	0.336	0,273	Valid
2	X1.2	0.385	0,273	Valid
3	X1.3	0.759	0,273	Valid
4	X1.4	0.741	0,273	Valid
5	X1.5	0.793	0,273	Valid
6	X1.6	0.650	0,273	Valid
7	X1.7	0.445	0,273	Valid
8	X1.8	0.788	0,273	Valid
9	X1.9	0.732	0,274	Valid
10	X1.10	0.750	0,274	Valid
11	X1.11	0.750	0,274	Valid
12	X1.12	0.724	0,274	Valid

Sumber : data penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan di peroleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$  karena hampir seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Description* adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Pernyataan Variabel X2 (Job Specification)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	X2.1	0.414	0,274	Valid
2	X2.2	0.883	0,274	Valid

3	X2.3	0.604	0.274	Valid
4	X2.4	0.581	0.274	Valid
5	X2.5	0.434	0.274	Valid
6	X2.6	0.539	0.274	Valid
7	X2.7	0.489	0.275	Valid
8	X2.8	0.551	0.275	Valid
9	X2.9	0.299	0.275	Valid
10	X2.10	0.491	0.275	Valid
11	X2.11	0.508	0.275	Valid
12	X2.12	0.564	0.275	Valid
13	X2.13	0.669	0.275	Valid
14	X2.14	0.581	0.275	Valid
15	X2.15	0.344	0.275	Valid
16	X2.16	0.298	0.275	Valid

Sumber: Data penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$  karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan mengukur variabel *Job Specification* adalah instrumen yang tepat dan benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel 4.10

Hasil analisis pernyataan variabel Y(kinerja pegawai)

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	Y1	0.703	0.276	Valid
2	Y2	0.732	0.276	Valid
3	Y3	0.793	0.276	Valid
4	Y4	0.823	0.276	Valid
5	Y5	0.822	0.276	Valid
6	Y6	0.770	0.276	Valid
7	Y7	0.783	0.276	Valid
8	Y8	0.720	0.276	Valid
9	Y9	0.843	0.276	Valid
10	Y10	0.747	0.276	Valid
11	Y11	0.800	0.277	Valid
12	Y12	0.777	0.277	Valid

13	Y13	0.826	0.277	Valid
14	Y14	0.709	0.277	Valid
15	Y15	0.776	0.277	Valid
16	Y16	0.744	0.277	Valid
17	Y17	0.739	0.277	Valid
18	Y18	0.596	0.277	Valid

Sumber: data penelitian (diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan di peroleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja pegawai adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam uji statistic SPSS uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen atau kuesioner penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel secara konsisten dari waktu ke waktu.

Adapun yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, maka item-item kuesioner yang dipakai dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0.60, maka item-item kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Job Description ( $X_1$ )	0.859	Reliabel
Job Specification ( $X_2$ )	0.762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.957	Reliabel

Sumber data: SPSS version 22 (diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0.60 maka item-item kuisioner dari ketiga variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-42.465	12.514	-.3393	.001
	JOB DESC	1.542	.281	.513	.000
	JOB SPEC	.637	.134	.446	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: SPSS version 22 (diolah 2021)

Hasil penelitian dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = -42,465 + 1.542 X_1 + 0.637 X_2$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

$X_1$  = Job Description  
 $X_2$  = Job Specification

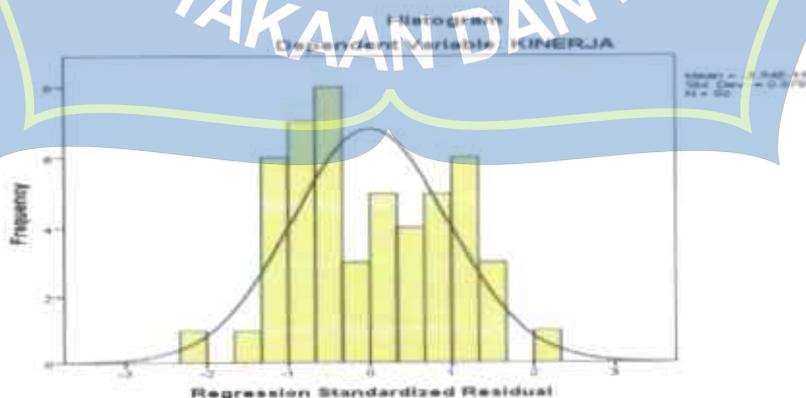
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Y memiliki nilai konstanta sebesar -42,465 yang berarti bahwa apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar -42,465.
- b. Koefisien *job description* memberikan nilai sebesar 1,542 yang berarti bahwa semakin baik *job description* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien *job specification* memberikan nilai sebesar 0,637 yang berarti bahwa semakin baik *job specification* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian pengujian normalitas di deteksi melalui pendekatan histogram yang dihasilkan melalui SPSS.



Gambar 4.1 : Histogram normalitas data

Pada grafik histogram kurva membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas akan dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance  $> 0,1$  atau  $VIF > 10$ . Untuk tidak terjadi multikolinearitas jika tolerance  $> 0,1$  atau  $VIF > 10$ . Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut: jika nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $> 10$ , maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila  $VIF > 10$ , maka ada multikolinearitas.

Apabila  $VIF < 10$ , maka tidak ada multikolinearitas

Tabel 4.13  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
JOB DESC	.711	1.406
JOB SPEC	.711	1.406

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS version 22 (2021)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal.39)

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.14  
Hasil Uji t Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-42.485	12.514		-3.393	.001
	JOB DESC	1.542	.281	.513	5.483	.000
	JOB SPEC	.637	.134	.446	4.764	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: SPSS version 22 (2021)

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara job description kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  (5,483) dengan taraf

signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara job description terhadap kinerja pegawai.

- 2) Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4,764) dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Dengan hasil ini dinyatakan job specification berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar variabel bebas (*job description* dan *job specification*) menjelaskan variabel kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian berdasarkan perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	Sig. F Change
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.695	4.185	.707	.000

a. Predictors: (Constant), JOB SPEC, JOB DESC

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: SPSS version 22 (2021)

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,707. Hal ini berarti

70,7% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independent yaitu *job description* (X1) dan *job specification* (X2). Sedangkan sisanya adalah ( $100\% - 70,7\% = 29,3\%$ ) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar, terdapat hasil penelitian yang dituangkan dalam bab ini, yang terdiri dari variabel *job description* (X<sub>1</sub>), *job specification* (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y).

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (*job description* dan *job specification*) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Terdapat pengaruh antara *job description* terhadap kinerja pegawai dengan besarnya model regresi 1,542 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 maka H<sub>a</sub> diterima artinya ada pengaruh antara *job description* terhadap kinerja menunjukkan semakin baik *job description* pada suatu perusahaan/instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh antara *job specification* terhadap kinerja pegawai dengan besarnya nilai regresi 0,637 dan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,005 maka H<sub>a</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *job specification* terhadap kinerja pegawai. Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Hairina (2013) dengan judul "Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada hotel Asean pekanbaru" menyatakan hasil penelitian *job description* dan *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Asean Pekanbaru.

Berikut Adalah hasil yang didapatkan dari penelitian dengan pengisian kusioner yaitu Tanggapan responden variabel  $X_1$  untuk item pernyataan X1.3 indikator tanggung jawab sebagian besar menjawab sangat setuju (5) dan setuju (4) hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tanggapan responden variabel  $X_2$  untuk item pernyataan X2.14 indikator kepribadian sebagian besar menjawab sangat setuju (5) hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berlaku ramah terhadap pimpinan dan rekan kerja. Sedangkan item pernyataan X2.5, X2.12, dan X2.15 sebagian besar menjawab setuju (4) hal ini menunjukkan *job specification* berpengaruh terhadap kinerja.

Tanggapan responden variabel Y hampir sebagian menjawab sangat setuju (5) dengan indikator komitmen hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Dan sebagian responden menjawab setuju (4) dengan indikator kualitas hal ini menunjukkan bahwa standar kualitas kerja mampu dicapai oleh pegawai.

#### 1. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh antara *job description* terhadap kinerja pegawai, alasannya di karenakan *job description* memiliki indikator tanggung jawab dimana pegawai mampu

mempertanggung jawabkan tugasnya masing-masing yang telah di berikan atau di arahkan oleh pimpinan. Adapun indikator standar hasil kerja yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga target pekerjaan terpenuhi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian terdahulu oleh Salmah (2013) dengan judul "pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kinerja pada organisasi dilingkungan pemerintah kabupaten kutai kartanegara" yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Job Description* terhadap kinerja pegawai dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *Job Description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan dengan teratur.

Thoha (2013) menyatakan bahwa *job description* merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau di arahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job description* ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara *job description* terhadap kinerja pegawai secara nyata.

## 2. Pengaruh *Job Specification* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh antara *job specification* terhadap kinerja pegawai, alasannya *job specification* memberikan detail penting terhadap pegawai terkait pekerjaan seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, Dan sebagainya. yang membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan

perusahaan. Bagaimanapun adanya spesifikasi kerja akan membuat perusahaan bisa dengan lebih mudah mencapainya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian uji hipotesis, uji statistik, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specification* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Makassar.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebaiknya *job description* dan *Job Specification* memiliki jabatan yang jelas di suatu organisasi maka akan memberikan kontribusi kerjanya secara positif dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang baik.

Sehingga dapat mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan maksimal, upaya yang dilakukan diantaranya adalah dengan meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar deskripsi dan spesifikasi yang diberikan lebih jelas lagi.

## 2. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azuar Juliandi. (2013). *Metode Penelitian dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Penerbit: Media Inn, Medan.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Cut, N., R. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman pangan hortikultura provinsi sumatera utara.,Medan
- Dessler. G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fakhrizal Akbar. (2020). Pengaruh Job Description, Job Specification dan Leadership terhadap organisasi. Malang. 11 januari 2022
- Ghozali, Imran (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19 (edisi kelima) Semarang : universitas Ponegoro
- Hairina. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada hotel Asean., Pekanbaru.
- Harry Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 04 November 2021
- Handoko. T.Hani, (1996). *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan : M2000.
- Karlina, P., Nurdiana, M., & Kasman. (2019). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pos Indonesia cabang Ciamis). *Jurnal bisnis manajemen*, 1-2. 14 Juni 2021.
- Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara*. 04 November 2021
- Maswiyatun. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, job description serta job specification terhadap kinerja karyawan pada Bank jatim Cabang Sumenep. Sumenep. 11 januari 2022

- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*,1(1), 1-22. 14 Juni 2021.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (1998). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Moekijat, (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Mondy,R., W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Nurjaman K. (2016). *Komunikasi dan public relation*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57-65. 14 Juni 2021.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Risky,D.A (2019). Pengaruh Job description dan Job specification terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya Internasional. Padang.
- Robbins, S., P., & Coulter, M. (2010). *Management* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Salmah, (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Specification terhadap kinerja pada organisasi di lingkungan pemerintah kabupaten kutai kartanegara, *jurnal akuntabel*, 10(1). 14 Juni 2021.
- Sirait T.Justine. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya manusia dalam Organisasi PT Grasindo*, Jakarta. 04 November 2021.
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., & Remiasa. M (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya, *Jurnal Program Manajemen Perhotelan*, 4(2), 534-545. 14 Juni 2021.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE
- Sugiono, (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114-1122. 30 Juni 2021



L



N

## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian "Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (TBK) Unit Arif Rate Kota Makassar"

#### Identitas Responden

Nama = .....  
Umur = .....  
Jenis Kelamin = .....  
Pendidikan = .....

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuisisioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salahnya.
2. Pilih jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara.

Adapun keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju ( 5 )  
S = Setuju ( 4 )  
KS = Kurang Setuju ( 3 )  
TS = Tidak Setuju ( 2 )  
STS = Sangat Tidak Setuju ( 1 )

Berikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.

No.	PERNYATAAN JOB DESCRIPTION (X1)	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
<b>Wewenang</b>						
1.	Pimpinan memutuskan pekerjaan mana yang akan di delegasikan.					
2.	Pimpinan menetapkan feedback bermanfaat untuk memonitor kemajuan yang di capai oleh bawahan.					
<b>Tanggung jawab</b>						
3.	Memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
4.	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu					
5.	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
7.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor selama jam kerja.					
<b>Kondisi pekerjaan</b>						
8.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
<b>Fasilitas kerja</b>						
9.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
10.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung saya dalam kelancaran proses kerja					
<b>Standar hasil kerja</b>						
11.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas saya untuk mencapai hasil yang maksimal.					
12.	Target pekerjaan saya selalu terpenuhi.					

JOB SPECIFICATION (X2)	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat pendidikan</b>					
Tugas dalam pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan karyawan.					

4	Tingkat Pendidikan saya mempengaruhi hasil pekerjaan.								
<b>Keadaan fisik</b>									
5	Saya mampu menjaga imunitas tubuh saya pada saat bekerja.								
6	Kondisi fisik saya membuat saya tertekan dalam bekerja.								
<b>Pengetahuan</b>									
7	Saya memahami Tugas dan Tanggung jawab pekerjaan saat ini.								
8	Saya mampu menjelaskan kebijakan baru perusahaan kepada nasabah yang belum mengerti								
9	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti computer dan lainnya								
10	Saya memahami Standart Operasional Procedure bidang pekerjaan saya								
<b>Status pernikahan</b>									
11	Status pernikahan bukan merupakan halangan bagi kinerja saya								
12	Saya mampu membagi waktu antara keuarga dan pekerjaan dengan baik								
<b>Minat pekerja</b>									
13	Bekerja di bidang perbankan adalah pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya.								
14	Saya sangat terdorong untuk mendalami bidang yang saya tempuh karena saya ingin bekerja di perbankan.								
<b>Kepribadian</b>									
15	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.								
16	Saya berlaku ramah kepada pimpinan rekan kerja dan sesama pegawai lainnya.								
<b>Pengalaman</b>									
17	Saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan dari pimpinan.								
18	Dengan pengalaman yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.								

KINERJA PEGAWAI (Y)		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
0.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja lainnya.					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat.					
2.	Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.					
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
5.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif / masukan pendapat untuk mencapai target yang ditentukan.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Saya disiplin waktu dalam bekerja.					
3.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
4.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
<b>Efektivitas</b>						
1.	Banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan untuk mengerjakannya dengan waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.					
<b>Komitmen</b>						
1.	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.					

- |    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 5. | Saya melaksanakan pekerjaan ini karena saya layak untuk berada diperusahaan ini. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya melakukan yang terbaik untuk hasil yang lebih baik pula untuk perusahaan.   |  |  |  |  |  |



## Lampiran 2

Hasil tabulasi responden variabel X<sub>1</sub>

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	5	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	47
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	54
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	55
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	55
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
7	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	48
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	47
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	52
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	55
11	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	50
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	49
14	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	51
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	53
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	54
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	51
19	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	46
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	55
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	55
22	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	53
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	50
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	56
25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	53
26	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	53
27	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	55
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	49
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	53
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	52
31	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	53
32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	52
33	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
35	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	55
36	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	51
37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	52
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
42	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	52
43	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	53
44	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	53
45	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	54
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	55
48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	53
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	54
50	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	54

Hasil tabulasi responden variabel X<sub>2</sub>

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	67
4	3	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	65
4	5	4	2	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	62
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	73
4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	64
5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	3	66
4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	66
4	4	5	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	66
5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	71
4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	58
4	3	5	2	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	65
4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	63
4	3	5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	69
4	4	5	1	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	64
4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	62
5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	63
4	4	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	67
5	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	67
4	4	4	1	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	65
5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	71
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	73
4	4	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	4	3	67
4	4	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	65
5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68
4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	66
5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	68
4	3	5	1	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	62
4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	71
5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	67
4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	65
4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
4	4	5	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	61
5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	69
4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	63
4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	69
5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	70
4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	67
5	4	5	2	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	67
5	4	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	68
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
4	4	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	69
4	4	4	2	5	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	2	62
4	4	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	65
5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	60

Hasil tabulasi responden variabel Y

29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTAL
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	83
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	82
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	68
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	78	
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	82
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	84
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	74
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	79
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	74
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	88











Y3	Pearson Correlation	.553"	.592"	1	.760"	.597"	.598"	.566"	.523"	.749"	.440"	.675"	.591"	.739"	.647"	.499"	.504"	.382"	.387"	.793"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.647"	.649"	.760"	1	.604"	.549"	.663"	.618"	.674"	.593"	.593"	.688"	.709"	.695"	.541"	.445"	.474"	.296"	.823"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.037	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.518"	.690"	.597"	.604"	1	.638"	.612"	.501"	.659"	.611"	.591"	.503"	.594"	.521"	.659"	.768"	.698"	.486"	.822"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.596"	.490"	.598"	.649"	.638"	1	.815"	.479"	.657"	.485"	.582"	.553"	.643"	.665"	.403"	.538"	.490"	.277"	.770"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.051	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.570"	.520"	.566"	.663"	.612"	.815"	1	.565"	.617"	.474"	.607"	.631"	.731"	.533"	.610"	.444"	.464"	.348"	.783"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.459"	.547"	.523"	.618"	.501"	.479"	.565"	1	.571"	.577"	.561"	.588"	.671"	.560"	.555"	.416"	.367"	.259"	.720"
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.009	.069	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.556"	.458"	.749"	.674"	.659"	.657"	.617"	.571"	1	.596"	.849"	.773"	.600"	.563"	.643"	.562"	.529"	.477"	.843"



Hasil korelasi menggunakan pearson product

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JOB DESC	52.66	2.520	50
JOB SPEC	63.10	5.300	50
KINERJA	78.94	7.577	50

Correlations

		JOB DESC	JOB SPEC	KINERJA
JOB DESC	Pearson Correlation		.537**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	110.220	351.700	703.980
	Covariance	6.351	7.178	14.367
	N	50	50	50
JOB SPEC	Pearson Correlation	.537**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	351.700	1376.500	1419.300
	Covariance	7.178	28.092	28.965
	N	50	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.752**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	703.980	1419.300	2412.820
	Covariance	14.367	28.965	57.404
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Reliabel 3 variabel  
variabel X1**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.875	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.0200	18.183	.071	.079	.896
X1.2	48.4600	18.049	.283	.291	.862
X1.3	48.3600	16.358	.703	.724	.838
X1.4	48.6600	16.188	.702	.746	.838
X1.5	48.4000	15.959	.670	.679	.838
X1.6	48.4800	16.010	.740	.753	.835
X1.7	48.7600	16.594	.540	.566	.848
X1.8	48.4000	17.837	.351	.293	.858
X1.9	48.7200	15.716	.727	.760	.834
X1.10	48.7600	16.268	.666	.680	.840
X1.11	48.7600	15.982	.683	.710	.838
X1.12	48.8800	15.863	.644	.730	.840

## Variabel X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.800	16

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	61.5400	30.090	.234	.374	.792
X2.2	60.2400	35.819	.133	.455	.764
X2.3	60.1800	33.416	.549	.640	.740
X2.4	60.3800	32.970	.462	.430	.742
X2.5	60.4200	33.024	.373	.568	.748
X2.6	60.4400	33.231	.484	.579	.742
X2.7	60.5800	31.759	.465	.514	.739
X2.8	60.7200	31.267	.531	.670	.733
X2.9	60.5800	34.698	.253	.617	.757
X2.10	60.5600	33.027	.400	.575	.746
X2.11	60.4400	33.231	.431	.487	.744
X2.12	60.3000	32.663	.464	.499	.741
X2.13	60.4000	31.959	.557	.674	.733
X2.14	60.3200	32.998	.571	.661	.737
X2.15	60.4800	35.234	.213	.509	.760
X2.16	61.7400	35.176	.103	.308	.773

## Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.957	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	74.4800	52.296	.667		.956
Y2	74.5600	51.435	.694		.955
Y3	74.5400	50.866	.762		.954
Y4	74.6600	51.004	.798		.954
Y5	74.5200	50.581	.794		.954
Y6	74.5800	51.555	.739		.955
Y7	74.6400	51.664	.756		.954
Y8	74.6200	51.342	.680		.956
Y9	74.5800	50.534	.819		.953
Y10	74.4000	51.959	.715		.955
Y11	74.6000	50.571	.769		.954
Y12	74.6400	51.296	.746		.954
Y13	74.6400	50.480	.799		.954
Y14	74.7600	51.043	.664		.956
Y15	74.4200	51.310	.745		.954
Y16	74.5200	50.908	.705		.955
Y17	74.4600	52.009	.706		.955
Y18	74.3600	53.133	.553		.957

Uji t (parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

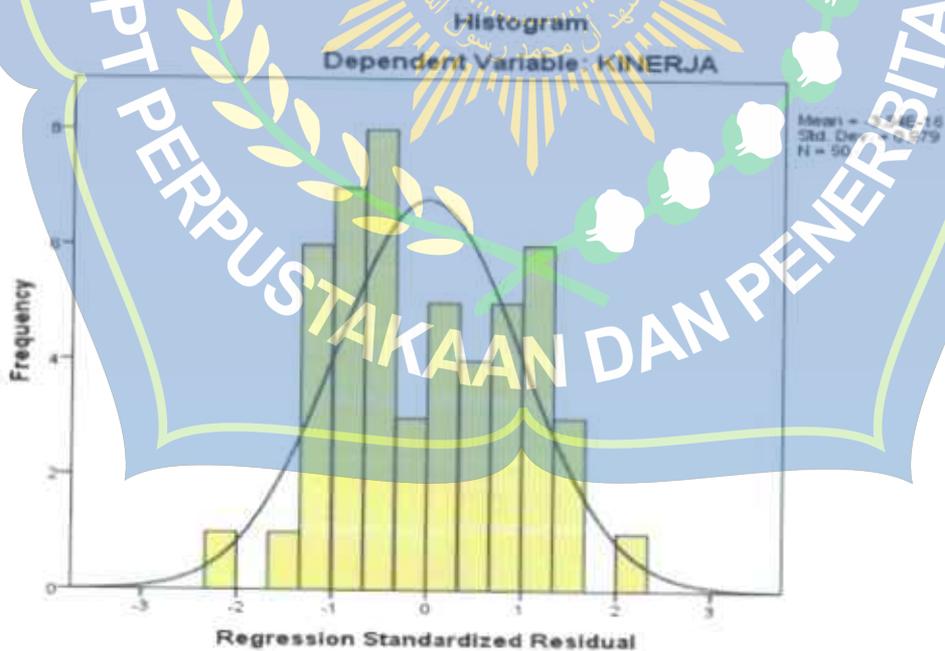
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-42,465	12,514		-3,393	,001
	JOB DESC	1,542	,281	,513	5,483	,000
	JOB SPEC	,637	,134	,446	4,764	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	Sig. F Change
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,695	4,185	,707	,000

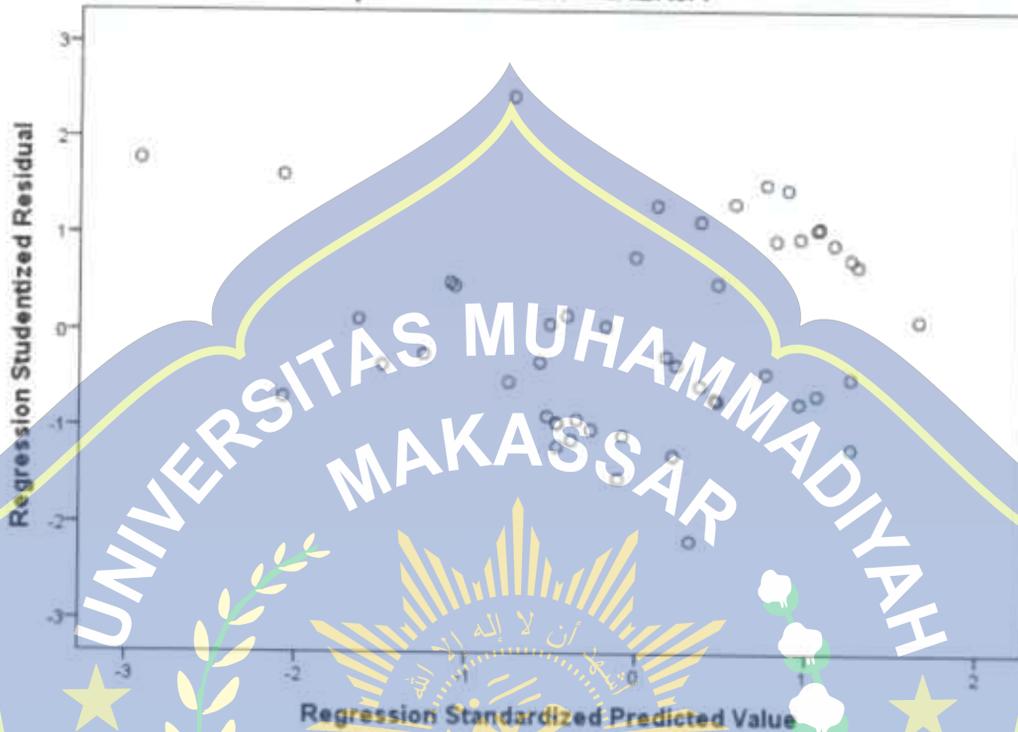
Uji normalitas



### Scatterplot heteroskedatisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



Lampiran 3





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor: 22475/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran:  
 Perihal: **izin Perizinan**

Keperintah:  
 Perizinan PT Bank Mandiri Tbk  
 Universitas Rone Makassar

Tempat

Berdasarkan surat Dekret Fak. Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS MAKASSAR Nomor: 7321/001/C.4/UM/04/2021 tanggal 20 Oktober 2020 perihal tersebut di atas, maka dengan ini diperingatkan:

Nama: **Fitria Nur Hafidha**  
 Nomor Pokok: **161721113211**  
 Program Studi: **Manajemen**  
 Disiplin Ilmu: **Mahasiswa**  
 Alamat: **Kota Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelusuran dan pengambilan data di dalam rangka pelaksanaan Skripsi dengan judul:

**"PERAN SUMBER JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAKAFT BANK MANDIRI (TANJUNGPINRANG KOTA MAKASSAR)"**

yang akan dilaksanakan dari: **Tgl. 21 Oktober s.d. 21 November 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami menghimbau agar dengan segera melakukan koordinasi dengan

kelembagaan yang terlibat di betuk yang berkaitan penelitian

di atas agar berjalan secara lancar dan tidak terganggu dengan dibukanya kampus dengan menggunakan

Barcode

Demikian surat ini penerbitan keatas agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH**  
**MAKASSAR**  
**UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Kepala Dinas PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**K. H. DENNY IRWAN SAARJI, S.Pd**  
 Pangkat: Pembina Utama Madya  
 NIP. 730019111000000

Disetujui dan Ditetapkan di Makassar pada tanggal 21 Oktober 2021

Salah Saja 21/10/2021





PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk  
 Regional Sulawesi Selatan  
 J. R.A. Kartini No. 19  
 Makassar 90111  
 Telp. (0411) 307007  
 www.bankmandiri.co.id

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Qamillah  
 Jabatan : Officer Acquisition & Telesales

Menyatakan bahwa nama tersebut di atas ini:

: Firdah Syah  
 NIM : 305721113717  
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Ilmu Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk - Regional Credit Office Sulawesi Selatan terkait pembagian asuransi untuk pembiayaan mikro yang berdampak pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri Tbk Unit Afil Bank Kota Makassar.

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 November 2021

  
 Nurul Qamillah  
 Officer Acquisition & Telesales





## BIOGRAFI PENULIS



Firda syan panggilan Firda lahir di Malili pada tanggal 26 Desember 1998 dari pasangan Bapak Sabir dan Ibu Nurhayanti. Penulis adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis sekarang tinggal di Jalan Skarda'N 1 Kelurahan Gunung Sari Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 272 Parahua lulus tahun 2011 kemudian melanjutkan MTs As'Adiyah Malili lulus tahun 2014, dan melanjutkan SMA Negeri 1 Towuti yang sekarang berganti nama menjadi SMA 3 Luwu Timur lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir seorang Mahasiswa dengan judul "Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (TBK) Unit Arif Rate Kota Makassar".