

**PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPESIFICATION
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



KIKI MEISAH T

NIM: 105721123919

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2023

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPESIFICATION*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH:

**KIKI MEISAH T
NIM: 105721123919**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya “

(Q.S Al-Baqarah :286)

Jangan mencoba untuk memperbaiki apa yang datang pada hidupmu.

Perbaikilah dirimu dalam melihat sesuatu yang datang, dan kau akan baik-baik saja.

PERSEMPAHAN

Puji syukur kepada Allah Subahanahu Wa Ta'ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillahi Rabbil alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta:

AMIR

HAERNI

orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kewirausahaan Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan perindustrian Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : Kiki Meisah T

No. Stambuk/ NIM : 105721123919

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis, diperiksa, dan diujikan di depan panitia Pengujii skripsi strata satu (S1) pada tanggal 15 Juli 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Drs. H.A Muhiddin Dawood, M.M.
NIDN: 6816401019

Pembimbing II

M. Hidayat, SE, MM
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

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

Ketua Program Studi

Masrullah, SE, MM.
NBM: 1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 pedureungga I.I.7 Tel. (0411) 1866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Kiki Meisah T. Nim: 105721123919 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0007/SK-Y/61201091004/2023 M, Tanggal 26 Dzulhijah 1444 H /22 Mei 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Dzulhijah 1444 H

15 Juli 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pangawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwara Suarmi, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguj :
 1. Dr. Edi Jusnadi, S.E., M.M
 2. Nasrullah, SE., M.M
 3. Dr. M Najib Kasim, S.E., M.Si
 4. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedungogra Lt.7 Tel. (0411) 856972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kiki Meisah T.
Stambuk : 105721123919
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Job Description dan Job Specification
Tentadip Kerja Pegawai Pada Umas Perdagangan dan
Perindustrian Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Pengaji adalah ASLI hasil
karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.*

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

Makassar, 30 Juli 2023

Pemohon,

METEJA
TIMPEL
NIM: 105721123919
Kiki Meisah T.
NIM: 105721123919
Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Wahidullah, SE., MM.
NBM:1161132

Dr. H. Andi Islam'an, S.E., M.Si.
NBM:551 507

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kiki Meisah T

NIM : 105721123919

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti**

Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/formasi-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 30 Juli 2023

Pernyataan,

Kiki Meisah T

NIM: 105721123919

ABSTRAK

Kiki Meisah T, 2023. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muhiddin Daweng dan M. Hidayat.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Kabupaten Gowa, di jalan Masjid raya, No 34, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa, 2) untuk mengetahui pengaruh *job specification* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* dan *job specification* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: *Job Description, Job Specification, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Kiki Meisah T, 2023. *The Influence of Job Descriptions and Job Specifications on Employee Performance at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency.* Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Muhiddin Daweng and Advisor II M. Hidayat.

This research was conducted at the Office of the Trade and industry service Gowa regency, on the road Masjid Raya No.34, Sungguminasa Somba Opu District, Gowa Regency. This study aims 1) determine the effect of job descriptions on employee performance at the Department of Trade and Industry of Gowa, 2) determine the effect of job specifications on the performance of employees at the Office of Trade and Industry of Gowa. The type of research used in this study is a type of quantitative research with a sample of 35 respondents. Data collection techniques using questionnaire techniques. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. The results showed that job descriptions and job specifications had a positive and significant effect on employee performance at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency.

Keywords: *Job Description, Job Specification,Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subahanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Description dan Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Amir dan Ibu Haerni yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Drs.H.A. Muhiddin Daweng.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak M. Hidayat,SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr.Samsul Rizal,S.E, M.M selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih untuk seluruh teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar untuk seluruh doa dan perhatiannya kepada saya serta selalu menemani hingga titik ini.

11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat dan rekan saya atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 26 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR...	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
II. TIJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2. Pengertian <i>Job Description</i>	8
3. Pengertian <i>Job Specification</i>	18
4. Kinerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis	34
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Jenis dan Sumber Data.....	36

D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Definisi Oprasional Variabel	40
G. Metode Analisis Data	42
H. Uji Hipotesis.....	45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Komposisi Pegawai Dinas perindutrian dan perdagangan gowa....	42
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel.....	44
Tabel 3.3 Skor pilihan Jawaban	46
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik responden menurut umur.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik responden menurut lama bekerja	62
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Job Description X1</i>	63
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Job Spesification X2</i>	64
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai Y	65
Tabel 4.7 Hasil uji validitas	66
Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas <i>Job Description X1</i>	68
Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas <i>Job Spesification X2</i>	68
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai Y	68
Tabel 4.11 Hasil uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.13 Hasil Uji T	73
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data.....
- Lampiran 3 Olah Data SPSS
- Lampiran 4 Dokumentasi
- Lampiran 5 Surat Balasan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan maupun instansi pemerintahan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia karena merupakan faktor utama untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah. Menurut (Bintoro dan Daryanto,2017.15), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efesien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Berbicara tentang sumber daya manusia tentunya tidak bisa dinilai jika hanya dilakukan oleh satu atau dua individu saja melainkan sebagai *human resources* yang baik individu juga harus bisa berkolaborasi atau mampu menjalin hubungan dengan individu yang lain untuk lebih memudahkan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Para pegawai yang bekerja sudah pasti memiliki beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi dalam jangka waktu satu tahun atau dengan kata lain sering disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dimana tujuannya yaitu untuk membentuk pegawai yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil dalam mengemban tugas.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-

masing.

Menurut (Trueick,2018) *job description* adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi, sementara *job spesification* adalah pernyataan tentang kualifikasi, ciri kepribadian, keterampilan, dan lain-lain yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan itu. *Job description* biasanya mencantumkan judul pekerjaan, lokasi, ringkasan pekerjaan, lingkungan kerja, tugas yang harus dilakukan pada pekerjaan itu, dan lain-lain.

Pernyataan uraian tugas membantu organisasi memperjelas tentang Siapa yang harus melakukan apa? *Job spesification* mencantumkan kualifikasi, pengalaman, pelatihan, keterampilan, atribut emosional, kemampuan mental seseorang untuk melakukan pekerjaan itu. Pernyataan spesifikasi pekerjaan membantu manajemen untuk mengambil keputusan terkait promosi, bonus, transfer/pemindahan internal dan kenaikan gaji (Trueick,2018). Menurut (LinovHR,2018), setelah *job description* dan *job spesification* telah tersusun dengan baik dan jelas maka telah terbentuk suatu sistem yang disebut dengan *job profiling* (analisa jabatan), yaitu perusahaan telah meletakkan dasar yang kuat bagi proses perencanaan dan pengembangan SDM.

Menurut (Hasibuan,2018), “spesifikasi jabatan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten, juga memuat ringkasan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu.”

Menurut Rismawati dan (Mattalata,2018) kinerja merupakan suatu kondisi

yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dalam pelaksanaan *job description* dan *job specification* terhadap kinerja khususnya di lingkup pemerintah kabupaten gowa khususnya Dinas Perdagangan dan Perindustrian selaku aparatur pemerintah, kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

mengerjakan

Adapun fenomena yang didapatkan dalam penelitian khususnya dilingkup pemerintahan di dinas perindustrian dan pedagangan kabupaten gowa adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Selain faktor deskripsi pekerjaan, spesifikasi jabatan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah suatu informasi yang abstrak yang diperoleh dari laporan analisis jabatan.

Spesifikasi jabatan dan persyaratan jabatan (*job-requipment*) adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan yang baik. Spesifikasi jabatan merupakan standar pegawai (*standard of personal*), spesifikasi jabatan menunjukkan kualitas-kualitas atau mutu-mutu yang diperlukan untuk hasil jabatan yang

baik. Apabila spesifikasi jabatan sudah baik dan sesuai maka pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang dihadapi dalam penelitian ini maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Job Description dan Job spesification Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah *job spesification* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job spesification* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM).

2. Manfaat praktis, hasil dari penelitian ini diharapakan dapat menjadi bahan informasi kepada masyarakat dan masukan atau evaluasi bagi kepala dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa dalam proses *job description* dan *job spesification* terhadap kinerja pegawai.
3. Manfaat metodologi, hasil dari penelitian ini diharapakan memberikan sumbangan pemikiran kepada aparatur pemerintah khususnya kepala dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa yang dapat dijadikan sumber pustaka atau bahan bacaan, maupun mahasiswa yang ingin mengembangkan pengetahuan dalam kajian pengaruh *job description* dan *job spesification* terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. (Wajdi,2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grunde, 2019). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SDM adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi. Selain itu, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaiknya. Oleh karena itu, manajemen SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian.

2. Pengertian *Job Description*

(Desler,2008) memberikan deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan. Bagaimana mereka melakukan pekerjaan itu, dan kondisi kerja yang dari pekerjaan itu

sendiri. (Hasibuan,2009) Deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerja dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut (Nawawi,2011) memberikan penjelasan yaitu deskripsi pekerjaan adalah uraian tertulis yang berisi tentang tugas-tugas pokok (utama) dari suatu pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisa pekerjaan atau analisa jabatan.

Pendapat lain menurut (Margie Mader and Clark,2013) berpendapat bahwa *job description is simply a clear, conscience depiction of a job's duties and requirements.* deskripsi pekerjaan hanyalah gambaran jelas dan jelas tentang tugas dan persyaratan pekerjaan. bahwa deskripsi jabatan merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi jabatan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal.

Armstrong dalam buku (Doni Juni Priansa,2014) berpendapat bahwa deskripsi jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya. Gary Desler berpendapat dalam buku (Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman,2015) menyatakan bahwa deskripsi jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyelesaian. (Sedarmayanti,2017) menyatakan, "Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab

suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut”.

a. Tujuan Job Description

Deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerja dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan,2009) terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan deskripsi jabatan, antara lain:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan, Direktur, Manajer, karyawan dan buruh.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
3. Standar wewenang pekerjaan, yaitu kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktifitas utamanya.
6. Penjelasan jabatan dibawah dan diatasnya, yaitu sesuai harus dijelaskan darimana sifat-sifat dipromosikan dan jabatan mana sifat-sifat akan dipromosikan. Menurut (Desler,2008), tidak ada

standar format untuk pekerjaan. Bagaimanapun juga paling banyak isi deskripsi pekerjaan meliputi identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tanggung jawab dan tugas-tugas, wewenang dari pemegang jabatan, standar performansi, kondisi kerja dan pesifikasi pekerjaan.

b. Faktor *Job Description*

Faktor-faktor Deskripsi Pekerjaan Menurut (Milwaukee dan Sidney dalam Mathis,2006) Untuk melihat apakah deskripsi kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan digunakan model analisis pekerjaan fungsional, yang terdiri dari sasaran organisasi, apa yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka, tingkat dan orientasi apa yang dilakukan para tenaga kerja, standar kinerja dan pelatihan. Penjelasan dari hal diatas adalah sebagai berikut:

1. Sasaran organisasi sasaran organisasi merupakan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik sasaran jangka pendek, menengah, maupun sasaran jangka panjang.
2. Apa yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka. Sasaran yang menjadi tujuan organisasi dicapai melalui aktivitas karyawan dalam bentuk pelaksanaan kerja untuk mewujudkan sasaran-sasaran tersebut.
3. Tingkat dan orientasi apa yang dilakukan para tenaga kerja. Karyawan dalam organisasi perlu memiliki orientasi dalam bentuk pemahaman-pemahaman maksud dari pekerjaan yang dilakukan masing-masing karyawan.

4. Standar Kinerja Organisasi umumnya memiliki standar kerja yang menjadi titik tolak karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu yang termuat dalam standar yang ada.
5. Isi Pelatihan mempengaruhi pelaksanaan kerja, pelatihan diadakan untuk memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bekerja dalam mencapai kinerja. Seluruh faktor-faktor diatas merupakan unsur-unsur yang diperlukan untuk menyusun suatu deskripsi kerja yang baik pada suatu organisasi, terutama organisasi yang memiliki kapasitas besar serta memiliki banyak tenaga kerja.

c. **Indikator *Job Description***

Indikator dalam Deskripsi Pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi Pekerjaan Menurut (Sedarmayanti,2017) mengatakan *Job Description* (deskripsi jabatan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami. Teori tersebut akan digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian mengenai pengaruh deskripsi jabatan terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi Badan Geologi ini diuraikan sebagai berikut:

1. Rincian tugas dan tanggung jawab yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
2. Prestasi jabatan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.

3. Perlengkapan kerja. Seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
4. Bentuk umum pekerjaan. Hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas utamanya.
5. Promosi Jabatan. Dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan si petugas akan dipromosikan.

d. Manfaat *Job Description*

Manfaat *Job Description* adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, tanggung jawab dan wewenang maka menurut (Ardana, Mujiati dan Utama,2012), deskripsi pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan pekerjaan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Memudahkan prosedur rekrutment, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
4. Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktik diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
5. Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjukan

tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan pelaksanaan.

6. Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
7. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

e. Prinsip *Job Description*

Job Description ataupun uraian pekerjaan merupakan dokumen penting untuk memandu proses seleksi yang mana digunakan untuk memberikan perkerjaan tersebut kepada calon pegawai yang berpotensi. Oleh karena itu, uraian pekerjaan hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan.

Menurut (Ardana, Mujiati dan Utama,2012), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan uraian jabatan, antara lain:

- a. Sistematis, artinya deskripsi pekerjaan terdiri dari komponen-komponen yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami.
- b. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan. Sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh setiap pemangku jabatan di dalam perusahaan
- c. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata-

kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya.

- d. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat menyajikan uraian yang yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga dapat memperoleh gambaran dengan isi yang sebenarnya.
- e. Taat azas, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
- f. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

f. Elemen-elemen *Job Description*

Dalam menyusun *job description* menurut (Stone,2005) maka setidaknya harus disebutkan secara jelas dan ringkas mengenai elemen-elemen dalam *job description*, yaitu:

1. *Job Identification* (Identifikasi Pekerjaan)

Bagian identifikasi pekerjaan menempatkan pekerjaan dalam struktur organisasi. Ini mencakup informasi mengenai judul jabatan karyawan, deparmen dan hubungan pelaporan. Judul jabatan harus deskriptif, bermakna dan konsisten dengan posisi sebanding dalam organisasi. Sebuah judul yang secara akurat mengidentifikasi pekerja untuk:

- a. Menyediakan informasi karyawan dan mendorong harga diri.
- b. Mengidentifikasi hubungan pekerjaan.

- c. Membandingkan posisi dengan pekerjaan yang serupa di organisasi

Informasi tambahan dapat termasuk kode pekerjaan, status pekerjaan (dibebaskan/non dibebaskan, penuh waktu/paruh waktu/santai), kelas pekerjaan atau poin, kisaran gaji, tanggal ditulis, nama siapa pun yang menulis deskripsi pekerjaan, dan nama dan posisi orang menyetujui deskripsi.

2. *Job Objective* (Tujuan Pekerjaan)

Tujuan pekerjaan menjelaskan secara singkat mengapa pekerjaan itu ada - yaitu, tujuan utama atau tujuan posisi. Idealnya, harus menggambarkan esensi dari pekerjaan itu dalam kurang dari 25 kata.

3. *Duties and Responsibilities* (Tugas Dan Tanggung Jawab)

Bagian ini berisi daftar tugas pekerjaan utama dan tanggung jawab. Ini adalah jantung dari deskripsi pekerjaan dan harus menunjukkan dengan jelas dan spesifik apa yang harus dilakukan karyawan. Mengingat perubahan yang cepat, kebutuhan untuk meningkatkan kinerja, fleksibilitas dan multiskilling. Tugas dan tanggung jawab semakin sering dinyatakan sebagai standar kinerja berasal dari tujuan strategis bisnis organisasi. Namun demikian, banyak format deskripsi pekerjaan masih mendaftarkan standar kinerja secara terpisah (atau tidak sama sekali).

4. *Relationships* (Hubungan)

Bagian ini mengidentifikasi hubungan dengan posisi lainnya

(didalam dan luar organisasi) yang diperlukan untuk kinerja yang memuaskan. Contohnya, posisi apa yang melapor langsung untuk pekerjaan ini? Apa kontak pekerjaan yang paling sering dalam organisasi itu? Apa kontak pekerjaan yang paling sering dan penting di luarorganisasi?

5. *Know-How* (Pengetahuan/Mengetahui-Bagaimana)

Bagian pengetahuan berurusan dengan tingkatan minimal pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan kualifikasi formal diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Misalnya, apa sajakualifikasi akademik minimum yang diperlukan? Kemampuan TI apa yang dibutuhkan? Berapa banyak dan apa jenis pengalaman yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu dengan berhasil?

6. *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Bagian pemecahan masalah mengidentifikasi jumlah pemikiran original yang diperlukan dalam pengambilan keputusan dan lingkungan dimana pemecahan masalah terjadi. Misalnya, apakah pekerjaan membutuhkan solusi sederhana, rutin dan berulang atau solusi kompleks bervariasi dan kreatif? Apakah lingkungan bisnis yang stabil atau dinamis? (Misalnya, tidak ada persaingan atau bahkan banyak persaingan)

7. *Accountability* (Akuntabilitas)

Rincian akun tabilitas merinci dampak keuangan dari pekerjaan dengan mengidentifikasi nilai dolar aset, volume penjualan, penggajian, dan sebagainya untuk pekerjaan yang

bertanggung jawab. Ini mengukur jawaban kemampuan untuk tindakan yang diambil pada pekerjaan.

8. *Authority* (Kewenangan)

Hal ini mengidentifikasi hak-hak tertentu dan keterbatasan yang berlaku untuk otoritas pengambilan keputusan dalam kata lain, kebebasan untuk bertindak. Sebagai contoh, keputusan apa yang dapat dibuat tanpa mengacu pada atasan? Apa keputusan harus dirujuk kepada atasan? Apakah pekerjaan itu melibatkan hak untuk mempekerjakan dan memecat? Apa batas dolar spesifik ada pada otoritas pengambilan keputusan?

9. *Special Circumstances* (Keadaan Khusus)

Bagian keadaan khusus berkaitan dengan apa yang khusus, tidak biasa atau berbahaya mengenai posisi dan atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan (misalnya, kotor, berdebu, berbahaya, tekanan tinggi, jam panjang).

10. *Performance Standards* (Standar Kinerja)

Bagian ini mengidentifikasi:

- (a) standar yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif dan
- (b) tindakan untuk mengevaluasi kinerja.

3. Pengertian Job Specification

(Nawawi,2011) spesifikasi pekerjaan sebagai hasil dari analisis pekerjaan yang diartikan sebagai berikut:

1. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan adalah karakteristik atau syarat-syarat pekerja yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses.

2. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan (*job specification*) adalah seluruh ringkasan mengenai persyaratan pekerja yang akan melaksanakan suatu tugas (pekerjaan atau jabatan).
3. Spesifikasi pekerjaan atau jabatan adalah persyaratan pengetahuan, keterampilan/keahlian, kemampuan mental, kemampuan fisik dan sifat-sifat kepribadian tertentu yang dipersyaratkan pada pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau jabatan tertentu secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Ivancevich,2007) mendefinisikan Spesifikasi pekerjaan sebagai suatu penjelasan tertulis terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lainnya untuk efektivitas kinerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Dessler,2008) spesifikasi pekerjaan adalah daftar pengetahuan, dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan memuaskan. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten (Hasibuan,2009).

a. **Uraian *Job specification***

Menurut (Grensing,2006), spesifikasi pekerjaan harus secara jelas menguraikan kualifikasi yang harus dipenuhi dengan baik oleh karyawan dalam jabatan tertentu—pendidikan, pengalaman, keahlian yang berkaitan dengan peralatan atau aplikasi komputer tertentu. Untuk menemukan karyawan yang memiliki spesifikasi yang berkualitas perlu dipertimbangkan beberapa hal berikut:

a. Pendidikan.

Tingkat pendidikan apa yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan ini secara efektif? SMU? Universitas? Pelatihan Khusus? Apakah pekerjaan ini mensyaratkan sertifikat atau lisensi tertentu? Yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi kualifikasi minimum yang diperlukan, bukan apa yang menjadi baik untuk dipunyai.

b. Pengalaman.

Seberapa banyak pengalaman terdahulu (yang berkaitan dengan pekerjaan) yang harus dimiliki oleh karyawan?

c. Persyaratan fisik.

Persyaratan fisik khusus apa yang diperlukan? Keterampilan manual? Kemampuan untuk mengangkat beban sekian kg?

d. Persyaratan kepribadian.

Apakah jabatan ini memerlukan disiplin dengan deadline? Lembur? Kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang yang memiliki kepribadian yang berbeda? Kemampuan melakukan negosiasi?

b. Tujuan *Job specification*

Menurut (Hasibuan,2009) tujuan spesifikasi pekerjaan ada sembilan yaitu tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin pekerja, keadaan fisik pekerja, pengetahuan dan kecakapan pekerja, batas umur pekerja, status pernikahan, minat pekerja, emosi dan tempramen pekerja dan pengalaman kerja. 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 nisbi 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 dari 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. 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.

c. 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 amanah yang harus bias dilaksanakan dan bias dikuasai untuk menjalankannya.
3. Kecakapan 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.

d. 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

a. Definisi Kinerja

Menurut Amir dalam (Lestari,2016) "Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcom*.

Menurut Griffin dalam (Sinambela,2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. (Benardin dan Russel dalam Priansa,2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. (Mangkunegara,2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Bangun,2012) kinerja (*peformance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Rahadi,2010) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan. Menurut (Wibowo,2011) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

(Riani,2013) kinerja adalah *job performance* kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja. (Robbins dalam bandari,2016), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Dari beberapa pengertian di atas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai dengan telah ditentukan.

b. Standar Kinerja

Standar Kinerja “Standar Kinerja yang baik menurut Sedarmayanti dalam (Bandari,2016) memiliki kriteria yaitu:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang Diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.

6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisiStabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
8. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur. Legitimasi: secara resmi disetujui.

c. Faktor-faktor Kinerja

Menurut (Mangkunegara,2014), faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi

pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang memengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan

waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

B. Penelitian Terdahulu

Menurut (Randi, 2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang

dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1
Tinjauan Empiris**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Dewi Andriani Nur Raficha Dwi Setyohadib (2022)	Pengaruh <i>Job Description</i> , <i>Job Specification</i> Dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry	<i>Job Description</i> (x1) <i>Job Specification</i> (x2) <i>Human Relation</i> (x3) Kinerja (y)	Metode pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini.	job description mempunyai dampak secara parsial atas kinerja karyawan, <i>job specification</i> memiliki pengaruh secara parsial atas kinerja karyawan dan <i>human relation</i> mempunyai dampak parsial atas kinerja karyawan. <i>Job description</i> , <i>job specification</i> dan <i>human relation</i> memiliki dampak secara simultan atas kinerja karyawan.
2	Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatin, Kasman (2019)	“Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis)”	<i>Job Discription</i> (X1) <i>Job Specification</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	. Analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji Signifikansi Parsial (uji t).	1. Pelaksanaan <i>job description</i> pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis telah berjalan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik <i>job description</i> pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 2. Penerapan <i>job specification</i> pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis telah berjalan dengan baik ditinjau berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh <i>job specification</i>

					terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.
3	Daslan Simanjuntak Raja Saul Marto Hendry (2019)	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu	<i>Job Description</i> (X1) Penempatan Kerja (X2) Efektivitas Kerja (Y)	Penelitian ini seyognya menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan software SPSS.	Hasil penelitian bahwa variabel <i>job description</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu. Variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu. Secara serempak variabel <i>job description</i> dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu.
4	Solihin (2019)	Pengaruh Kejelasan <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz	<i>Job Description</i> (x1) <i>Job Specification</i> (x2) Kepuasan Kerja (y)	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kejelasan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil R2 sebesar 0,756 dan menunjukan bahwa variable <i>job description</i> dan variable <i>job specification</i> pada penelitian ini memberikan proporsi kepada variabel kepuasan kerja sebesar 75,6%.
5	Salmah Pattisahusiwa (2013)	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Proses	<i>Job Discription</i> (X1) <i>Job Specification</i> (X2) Kinerja Proses (Y)	Studi yang dilakukan tersebut merupakan studi penjelasan (<i>explanatory research</i>) yaitu studi/penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membaiknya dan diterapkan uraian tugas (<i>Job Discription</i>) dengan jelas ternyata mampu meningkatkan kinerja proses yaitu penjabaran wewenang, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, dengan diterapkan prinsip-prinsip

				hipotesa.	<p>Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Keadaptasian, Kelangsungan hidup, Keterbukaan/transparansi , dan Empati dalam organisasi.</p> <p>2. Kurang baiknya penerapan spesifikasi pekerjaan/jabatan (<i>Job Specification</i>) ternyata tidak mampu meningkatkan Kinerja Proses yaitu dalam SKPD Spesifikasi Jabatan kurang diperhatikannya kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi dalam pertimbangan penempatan jabatan untuk meningkatkan Kinerja Proses.</p>
6	Pattisahusiwa, S., Simanjuntak, D., Marto Hendry, R. S., Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2017)	Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses	Kuantitatif	Smart PLS 2.0.	<p>Dari 2 hipotesis yang diajukan terdapat 1 hipotesis yang diterima dan 1 hipotesis yang ditolak, berikut kedua hipotesis tersebut : a. Pengaruh variabel Job Discription terhadap kinerja proses sebesar 0,4399 dengan t hitung sebesar 4,563 atau signifikan pada taraf kepercayaan 95%, hipotesis diterima. Dengan demikian bahwa pernyataan tertulis yang menguraikan wewenang, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, mempengaruhi kinerja proses dengan sub dimensi Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Keadaptasian, Kelangsungan hidup, Keterbukaan/transparansi, dan Empati. b. Pengaruh variabel Job Specification</p>

					terhadap Kinerja Proses sebesar 0,0544 dengan t hitung sbesar 1,3739 atau tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95% hipotesis ditolak. Maknanya adalah dalam SKPD Spesifikasi Jabatan dengan dimensi Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi tidak berpengaruh dalam pertimbangan penempatan jabatan untuk meningkatkan Kinerja Proses.
7	Farida Mustikawati, Indra Kurniawan (2014)	Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di Pt. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik	Kuantitatif	teknik analisis data menggunakan program SPSS	Dari penelitian tersebut diketahui bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas survei, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya job description maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang.
8	Nyak Umar , Cut Yusniar dan Abdullah (2021)	Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie	Kuantitatif	Data dianalisis menggunakan Olah data SPSS	Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,978 + 0,411 X_1 + 0,532 X_2$ Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Analisa Jabatan (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 53,2% terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel

					dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Job Description (X1) dan Analisa Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,1% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Job Description (X1) dan Analisa Jabatan (X2) sebesar 84,9 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie dan sebesar 15,1 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9	Nadia, W. S. (2019).	Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ujang Jaya International	Kuantitatif	teknik analisis data menggunakan program SPSS	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara job description dan job specification terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh cukup tinggi sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu job description (X1) dan job specification (X2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
10	Cut Nur Yuniarti Fatimah (2019)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja	Kuantitatif	teknik analisis data menggunakan program SPSS	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai variabel deskripsi pekerjaan sebesar 5.242 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi

	Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara			sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 5.471 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F dengan sig 0,000
--	---	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

1. *job description* (X1)

- Rincian tugas dan tanggung jawab yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
- Prestasi jabatan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- Perlengkapan kerja. Seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Bentuk umum pekerjaan. Hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas utamanya.

- Promosi Jabatan. Dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan si petugas akan dipromosikan.

2. *job specification* (X2)

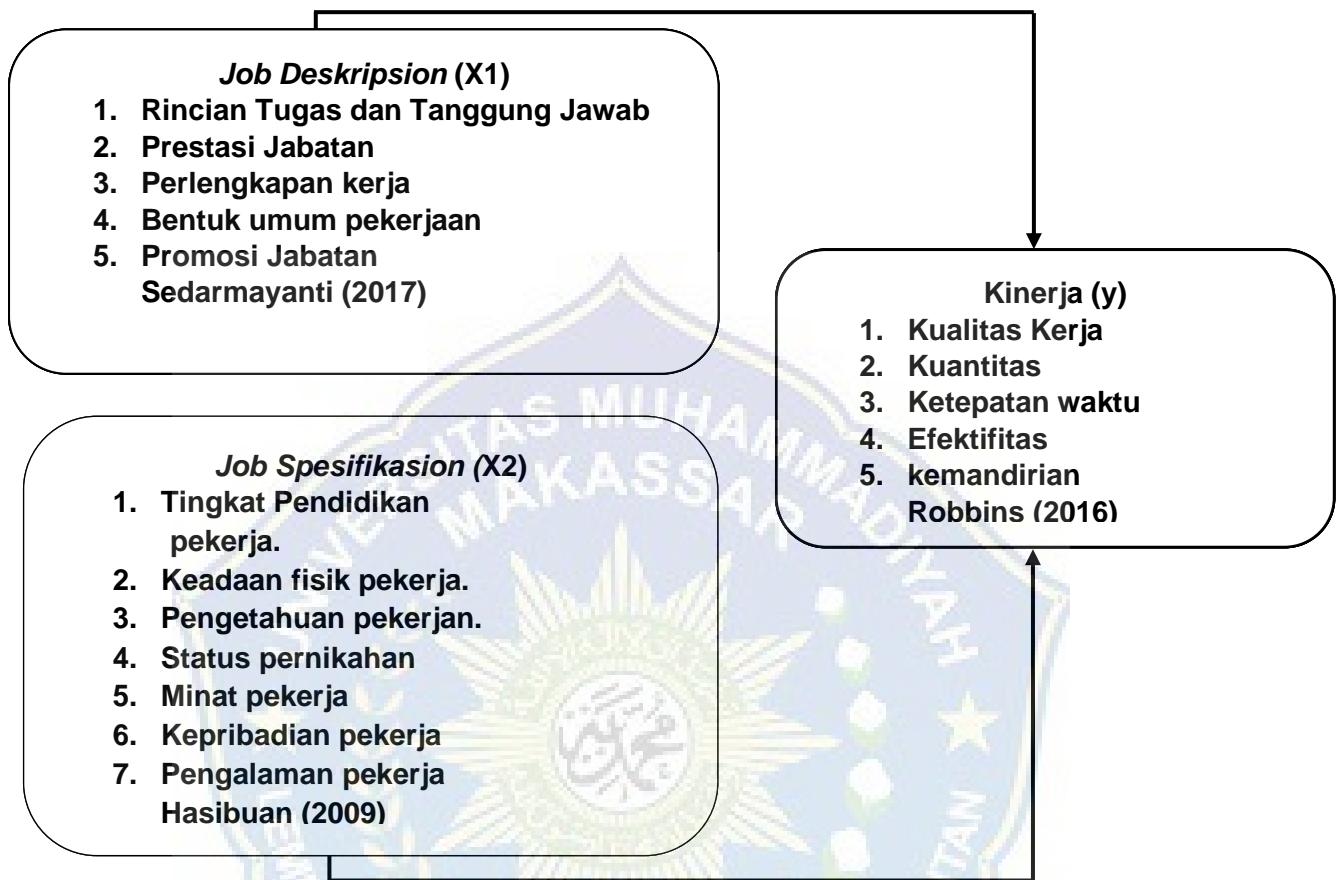
- Tingkat Pendidikan pekerja, maksudnya adalah sangat berpengaruh pada tingkat pendidikan dapat mengukur evaluasi pemikiran yang secara akademis untuk menghadapi tugas dan tanggung jawabnya maupun cara menghadapi sebuah permasalahan.
- Keadaan fisik pekerja, maksudnya adalah fisik pekerja sangat berpengaruh dalam *job specification* karena melihat kondisi kesehatan yang seimbang atau yang memang dibutuhkan sebenarnya.
- 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.
- Status pernikahan , maksudnya status sangat penting untuk menjalani sebuah pekerjaan agar tidak terganggu masalah pribadi dengan kinerja yang menurun.
- Minat pekerja maksudnya adalah kemauan dan mencintai pekerjaannya akan menimbulkan niat dalam bekerja.
- Kepribadian pekerja Maksudnya adalah afektif terhadap individual memperlihatkan tingkat uji kelayakan pada emosional.
- Pengalaman pekerja Maksudnya adalah bahwasanya sudah pernah menjalani sebuah pekerjaan untuk mengefisiensikan 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.

3. Indikator Kinerja (Y)

- Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- Ketepatan Waktu, kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Bawa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- Kemandirian, Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Menurut (Zikmund, 2022) yang mengartikan hipotesis sebagai proposisi (dugaan) yang belum dibuktikan. Dengan kata lain, dugaan pernyataan tersebut masih bersifat tentative (sementara). Maka untuk menjelaskannya butuh fakta atau fenomena (kajian penelitian) yang memungkinkan jawaban atas proposisi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat disusun Hipotesis yaitu:

H1 = diduga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 = diduga *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Menurut (Muhammad Ramdhan, 2021) data kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat di sebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Kabupaten Gowa, di jalan Masjid raya, No 34, Sungguminasa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, dan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan dijelaskan di bawah, peneliti lebih memfokuskan pada kuantitatif dalam melakukan analisis ini. Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain darikuantifikasi (pengukuran) dan menurut (prof. Dr. Sugiyono ,2017) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a. Sumber Data

Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2018) Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh.

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (V. Wiratna Sujarweni, 2018) dan menurut (Prf. Dr. Sugiyono, 2017) sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- 2) Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (V. Wiratna Sujarweni, 2018) dan menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2017) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel. Populasi menurut (Sugiyono, 2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas perindustrian dan perdagangan gowa yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.1

Komposisi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Gowa

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Kesektariatan	7
3	Bidang Perdagangan	7
4	Bidang Perindustrian	5
5	Bidang Bina Pasar	8
6	Bidang Promosi dan Pengembangan expor	7
Total		35

Sumber: Data Disperindag Gowa

2. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan

ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut (Arikunto,2019:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas perindustrian dan perdangan gowa yang berjumlah 35 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Dokumentasi, kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu alat dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan variabel.

2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

3. Dokumentasi

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan beserta keterangan yang biasa mendukung sebuah penelitian.

F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono,2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	<i>Job description (XI)</i>	Deskripsi pekerjaan didefinisikan bagian yang menjelaskan dan menggambarkan mengenai gambaran umum sebuah peran pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.	1. Rincian Tugas dan Tanggung Jawab 2. Prestasi Jabatan 3. Perlengkapan kerja 4. Bentuk umum pekerjaan

			5. Promosi Jabatan Sedarmayanti (2017)
2	<i>Job Spesifikasi (X2)</i>	<i>Job Spesifikasi (Spesifikasi pekerjaan) atau jabatan didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang kualifikasi minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sesuai job desk yang diminta dan harus mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan.</i>	1.Tingkat pendidikan pekerja. 2. Keadaan fisik pekerja. 3. Pengetahuan pekerjaan. 4. Status pernikahan 5. Minat pekerja 6. Kepribadian pekerja 7. Pengalaman Kerja Hasibuan (2009)
3	Kinerja (y)	Kinerja atau performance didefinisikan sebagai penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam suatu perencanaan.	1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins (2016)

2. Skala Pengumpulan Data

Penelitian ini skala pengukuran dilakukan oleh penelitian bertujuan untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok yang orang tentang fenomena sosial.

Fenomena Pendidikan ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Tabel 3.3
Skor Pilihan Jawaban

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Pada penelitian ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, diantaranya:

Uji Validitas Menurut (Sugiyono,2012:134) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria penilaian uji validitas adalah.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

1. Uji Vadilitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124).

2. Uji Relibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:130). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Pada Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikoloniritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikonieritas didalam model regresi diantaranya adalah nilai $VIF > 10$ (Ghozali,2006)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006).

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono,2005). Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya Y dari X untuk menganalisis pengaruh dari variabel elemen-elemen maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

α : konstanta

X_1 : *Job description*

X_2 : *Job spesification*

b_1 b_2 : koefisien regresi

e : Kesalahan (*Error*)

H. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99) definisi hipotesis adalah sebagai berikut: "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data".

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (*Job description*), (*Job Specification*) terhadap variabel dependen (Kinerja).

a. Uji T

Menurut Ghazali (2011, 98) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstrran.

Jadi apabila pengujian α sebesar $> 0,05$ maka uji t nya yaitu:

- Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima: maka *Job description* (X1) dan *Job Specification* (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap
- Jika signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak: maka *Job description* (X1) dan *Job Specification* (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien determinan R^2

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square.

Menurut Chin (1998), nilai R Square dikategorikan:

- Kuat jika lebih dari 0.67,
- Moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67,
- Lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Tahun 1961 baru terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1970 berupa nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa Tahun 1976 kembali lagi menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Mesjid Raya no. 34 Sungguminasa Kabupaten.Gowa.Tahun 1982 berubah menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa.

Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa Dan Selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang lebih dikenal dengan millennium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU.No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Propinsi Sulawesi Selatan.

Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa. Sektor Perdagangan dan Perindustrian yang memiliki peranan atau strategis dalam pembangunan perekonomian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dalam perannya yang penting dalam menyediakan kesempatan usaha, kesempatan kerja dan peningkatan ekspor, lebih dari itu sektor industry dan perdagangan lebih mampu bertahan krisis ekonomi dimasa lalu, karena karakteristiknya yang flaksibel dan pemanfaatkan sumber daya lokal sehingga dapat diandalkan mendukung ketahanan ekonomi. Dengan pertimbangan tersebut dapat diandalkan mendukung ketahanan ekonomi. Dengan pertimbangan tersebut maka pemerintah Kabupaten Gowa, dapat meningkatkan kebijaksanaan pembinaan dan pengembangannya sehingga dapat berperan sebagai salah satu tulang punggung ekonomi Kabupaten Gowa sejalan dengan misi Bupati Gowa dalam rangka menarik investor dan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan potensi sumber daya alam dalam pengembangannya yang lebih luas.

2. Visi, Misi Organisasi

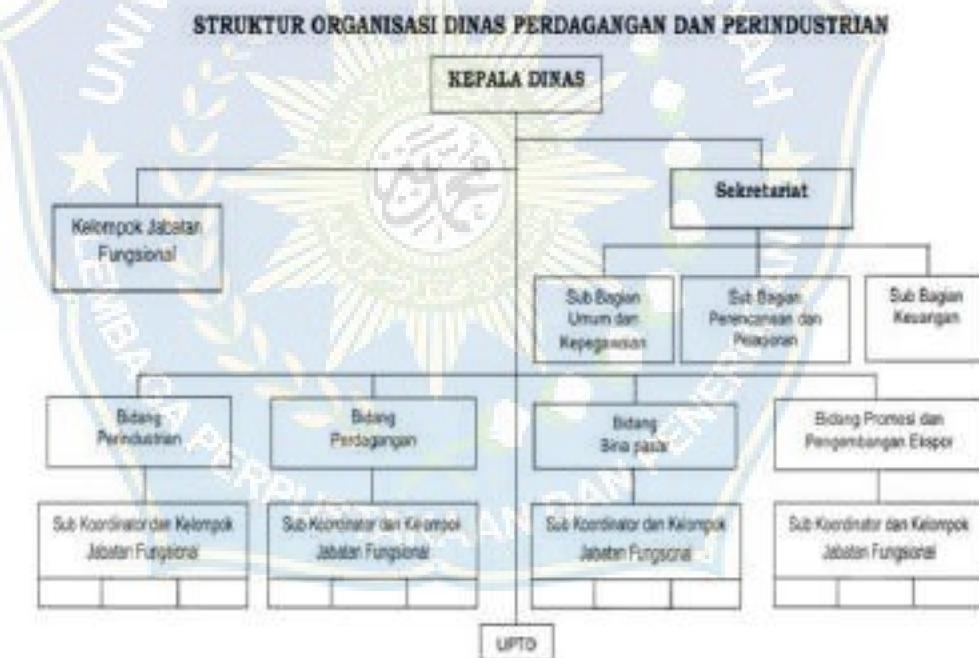
a. Visi

Visi Dinas perdagangan dan perindustrian adalah “meningkatnya kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi”

b. Misi

1. Meningkatnya perdagangan yang efektif dan berkualitas.
2. Meningkatnya potensi usaha mikro dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
3. Meningkatnya Pembina industri kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri gowa.
4. Meningkatkan kualitas profesionalisme sumeber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4. Job Description

Gambaran mengenai uraian jabatan yang telah ditetapkan

A. Kepala Dinas

- a. Merumuskan dan menyelenggarakan rencana strategik dan program kerja dinas yang sesuai dengan visi misi daerah;
- b. Mengkoordinasikan perumusan dan penyusunan program kerja dinas sesuai bidang tugasnya;
- c. Membina, mengarahkan, mengawasi, memberikan sanksi dan menilai prestasi kerja serta mengembangkan karier pegawai;
- d. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja di lingkungan dinas;
- e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati;
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Sekretaris Dinas

- a. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan;
- b. Menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan;

C. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Membuat rencana operasionalisasi program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- b. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, arsip, kegiatan pengetikan, administrasi barang dan perlengkapan dinas, pelaksanaan administrasi penggunaan dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor;
- c. Melaksanakan pengaturan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungan dinas serta rumah dinas kantor;

D. Sub Bagian Keuangan

- a. Membuat rencana operasionalisasi program kerja Sub Bagian Keuangan;
- b. Membuat daftar usulan kegiatan dan melaksanakan penggajian;
- c. Menyiapkan proses administrasi terkait dengan penatausahaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

E. Kepala Bidang Perdagangan

- a. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pemberdayaan dan pengawasan usaha perdagangan;
- c. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penerbitan izin usaha perdagangan;
- d. Merumuskan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan kawasan perdagangan;

F. Seksi Pembinaan Usaha dan Sarana Perdagangan

- a. Mengolah data usaha dan sarana perdagangan sebagai bahan konsultasi dengan Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah/Swasta, serta lembaga-lembaga/asosiasi terkait;

- b. Mengolah data usaha dan sarana perdagangan sebagai bahan konsultasi dengan Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah/Swasta, serta lembaga-lembaga/asosiasi terkait;
- c. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan bimbingan teknis pembinaan sarana dan usaha perdagangan, pemantapan keterkaitan antar dunia usaha dan antar sektor, peningkatan kerja sama dunia usaha dalam pemanfaatan dan pengembangan sarana dan usaha perdagangan;

G. Seksi Pembinaan dan Perlindungan Konsumen

- a. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Memberi petunjuk kepada bawahan agar tugas diselesaikan dengan baik;
- c. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

H. Seksi Pengawasan dan Distribusi Barang

- a. Melaksanakan rencana kegiatan Seksi Pengawasan dan Distribusi Barang;
- b. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya, pemberian petunjuk kepada bawahan agar tugas diselesaikan dengan baik. Pemeriksaan hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku;
- c. Melaksanakan pemantauan dan pengawasan terhadap fungsi dan peran pelaku usaha perdagangan dalam mendistribusikan komoditi

atau barang kebutuhan masyarakat, yaitu grosir distributor, agen dan pengecer;

- d. Melaksanakan pemantauan dan pengawasan terhadap komoditi atau barang yang beredar di kabupaten meliputi barang umum atau barang bebas tata niaganya, barang-barang yang diatur atau dikendalikan tata niaganya, barang yang dilarang diperdagangkan;

I. Kepala Bidang Pengembangan Usaha Mikro

- a. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Usaha Mikro sebagai acuan pelaksanaan tugas;
- d. Menyusun bahan bimbingan teknis Bidang Pengembangan Usaha Mikro;

J. Seksi Pengembangan Pasar dan Modal

- a. Menyiapkan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Menyiapkan rencana sarana dan prasarana pengembangan pasar dan promosi;
- c. Mengumpulkan hasil penganalisaan pengembangan pasar dan bahan-bahan promosi;
- d. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;

K. Seksi Kerja Sama dan Kemitraan Usaha

- a. Menyiapkan rencana kegiatan kerjasama dan kemitraan usaha sebagai acuan pelaksanaan tugas;

- b. Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
- c. Memeriksa hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku;
- d. Mengumpulkan dan menyusun bahan bimbingan teknis Seksi Kerjasama dan Kemitraan Usaha
- e. Membuat laporan pelaksanaan tugas Seksi Kerjasama dan Kemitraan Usaha sebagai pertanggungjawaban;
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

L. Seksi Pengembangan Kelembagaan

- a. Melaksanakan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Menyiapkan pelaksanaan program pengembangan kelembagaan melalui proses produksi dan kemitraan;
- c. Memberikan dorongan dan arahan kepada usaha mikro untuk meningkatkan usahanya melalui fasilitas permodalan dari Bank, BUMN atau lembaga lainnya;
- d. Mensosialisasikan kebijaksanaan pemerintah kepada usaha mikro di bidang permodalan;

M. Kepala Bidang Industri

- a. Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan usaha industri;
- c. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pemberian izin usaha industri dan tanda daftar industri;

- d. Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penerbitan izin usaha kawasan industri;

N. Seksi Industri Hasil Pertanian

- a Menyiapkan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan sarana usaha, produksi, penerapan standar dan pengawasan mutu, pemantauan dan evaluasi serta peningkatan kerjasama dengan dunia usaha di bidang industrial hasil pertanian
- b Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
- c Memberi petunjuk kepada bawahan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik;
- d Memeriksa hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku;

O. Seksi Industri Kimia dan Industri

- a. Menyiapkan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan sarana usaha, produksi, penerapan standar dan pengawasan mutu, pemantauan dan evaluasi serta peningkatan kerjasama dengan dunia usaha di bidang industri kimia dan kerajinan;
- b. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan..

P. Seksi Industri Mesin, Logam dan Elektronika

- e. Menyiapkan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan sarana usaha, produksi, penerapan standar dan

pengawasan mutu, pemantauan dan evaluasi serta peningkatan kerjasama dengan dunia usaha industri mesin, logam dan elektronika;

- f. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya;
- g. Memberi petunjuk kepada bawahan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik;
- h. Memeriksa hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini terbagi atas tiga karakteristik responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja.

Berikut ini dijelaskan dalam gambaran tabel mengenai karakteristik responden yaitu:

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	54,3%
Perempuan	16	45,7%
Jumlah	35	100%

Sumber :Olahan data SPSS 23

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa total responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan memperoleh persentase

54,3% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 45,7% jadi dapat disimpulkan responden laki laki mendominasi.

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur respondens	Frekuensi	Persentase
< 40 Tahun	3	8.6 %
41-45 Tahun	10	28.6 %
46-50 Tahun	8	22.8 %
51-55 Tahun	7	20 %
56-60 Tahun	7	20 %
Total	35	100 %

Sumber: Olahan data SPSS 23

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa total responden umur <40 tahun sebanyak 3 orang dengan memperoleh persentase 8.6%, responden umur 41-45 sebanyak 10 orang dengan persentase 28.6%, responden umur 46-50 sebanyak 8 orang dengan persentase 22.8%, responden umur 51-55 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 20% dan 56-60 tahun sebanyak 7 dengan persentase 20% jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden berusia 41– 45 tahun.

c. Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik responden menurut lama bekerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
5-10 Tahun	1	2,8%
10-20 Tahun	25	71,5%
20-30 Tahun	4	11,5%
30> Tahun	5	14,2%
Jumlah	35	100%

Sumber: Olahan data SPSS 23

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa total responden dengan lama kerja selama 5-10 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%, responden dengan lama kerja 10-20 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 71,5%, responden dengan lama kerja 20-30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 11,5% dan responden drbgan lama kerja diatas 30 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14,2 % jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama kerja 10-20 tahun lebih mendominasi.

A. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1) Frekuensi Jawaban Variabel *Job Description* (X1)

Frekuensi jawaban responden pada variabel *job description* disajikan pada tabel 4.4 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel *job description* terdiri dari 16 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.4 dengan angka **4.54%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.13 dengan angka **3.60%**

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Job Description (X1)

Indikator	Skala Pengukuran											Mean	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	0	0	0	0	6	17.1%	9	25.7%	20	57.1%	35	100.0%	4.40
X1.2	0	0	1	2.9%	4	11.4%	11	31.4%	19	54.3%	35	100.0%	4.37
X1.3	0	0	0	0	5	14.3%	17	48.6%	13	37.1%	35	100.0%	4.23
X1.4	0	0	0	0	4	11.4%	8	22.9%	23	65.7%	35	100.0%	4.54
X1.5	0	0	1	2.9%	6	17.1%	11	31.4%	17	48.6%	35	100.0%	4.26
X1.6	1	2.9%	1	2.9%	12	34.3%	8	22.9%	13	37.1%	35	100.0%	3.89
X1.7	1	2.9%	2	5.7%	6	17.1%	9	25.7%	17	48.6%	35	100.0%	4.11
X1.8	0	0	3	8.6%	6	17.1%	10	28.6%	16	45.7%	35	100.0%	4.11
X1.9	1	2.9%	2	5.7%	11	31.4%	6	17.1%	15	42.9%	35	100.0%	3.91
X1.10	0	0	1	2.9%	9	25.7%	7	20.0%	18	51.4%	35	100.0%	4.20
X1.11	3	8.6%	1	2.9%	8	22.9%	8	22.9%	15	42.9%	35	100.0%	3.89
X1.12	1	2.9%	4	11.4%	5	14.3%	7	20.0%	18	51.4%	35	100.0%	4.06
X1.13	1	2.9%	5	14.3%	9	25.7%	12	34.3%	8	22.9%	35	100.0%	3.60
X1.14	2	5.7%	4	11.4%	6	17.1%	10	28.6%	13	37.1%	35	100.0%	3.80
X1.15	1	2.9%	4	11.4%	6	17.1%	14	40.0%	10	28.6%	35	100.0%	3.80
X1.16	1	2.9%	1	2.9%	7	20.0%	11	31.4%	15	42.9%	35	100.0%	4.09
Rata-rata												4.07	

Sumber: Data diolah, 2023

1) Frekuensi Jawaban Variabel Job Specification (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel job specification disajikan pada tabel 4.2. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel job specification terdiri dari 20 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.1 dengan angka **4.57%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.13 dengan angka **3.77%**.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Job Specification (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
X2.1	0	0	0	0	2	5.7%	11	31.4%	22	62.9%	35	100.0%	4.57	
X2.2	0	0	0	0	0	0	19	54.3%	16	45.7%	35	100.0%	4.46	
X2.3	0	0	0	0	1	2.9%	20	57.1%	14	40.0%	35	100.0%	4.37	
X2.4	0	0	0	0	5	14.3%	19	54.3%	11	31.4%	35	100.0%	4.17	
X2.5	1	2.9%	0	0	4	11.4%	19	54.3%	11	31.4%	35	100.0%	4.11	
X2.6	2	5.7%	0	0	4	11.4%	19	54.3%	10	28.6%	35	100.0%	4.00	
X2.7	1	2.9%	0	0	3	8.6%	19	54.3%	12	34.3%	35	100.0%	4.17	
X2.8	0	0	1	2.9%	4	11.4%	17	48.6%	13	37.1%	35	100.0%	4.20	
X2.9	2	5.7%	3	8.6%	8	22.9%	8	22.9%	14	40.0%	35	100.0%	3.83	
X2.10	2	5.7%	0	0	7	20.0%	13	37.1%	13	37.1%	35	100.0%	4.00	
X2.11	1	2.9%	0	0	5	14.3%	15	42.9%	14	40.0%	35	100.0%	4.17	
X2.12	1	2.9%	0	0	2	5.7%	17	48.6%	15	42.9%	35	100.0%	4.29	
X2.13	3	8.6%	2	5.7%	2	5.7%	21	60.0%	7	20.0%	35	100.0%	3.77	
X2.14	1	2.9%	3	8.6%	0	0	17	48.6%	14	40.0%	35	100.0%	4.14	
X2.15	1	2.9%	1	2.9%	4	11.4%	16	45.7%	13	37.1%	35	100.0%	4.11	
X2.16	1	2.9%	0	0	5	14.3%	16	45.7%	13	37.1%	35	100.0%	4.14	
X2.17	1	2.9%	0	0	4	11.4%	14	40.0%	16	45.7%	35	100.0%	4.26	
X2.18	1	2.9%	0	0	2	5.7%	17	48.6%	15	42.9%	35	100.0%	4.29	
X2.19	3	8.6%	2	5.7%	2	5.7%	20	57.1%	8	22.9%	35	100.0%	3.80	
X2.20	1	2.9%	3	8.6%	0	0	14	40.0%	17	48.6%	35	100.0%	4.23	
Rata-rata													4.15	

Sumber: Data diolah, 2023

1) Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pegawai pada tabel 4.3. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai pegawai terdiri dari 15 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.2 dengan angka **4.54%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.13 dengan angka **3.69%**.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
Y.1	0	0	0	0	5	14.3%	9	25.7%	21	60.0%	35	100.0%	4.46	
Y.2	0	0	0	0	0	0	16	45.7%	19	54.3%	35	100.0%	4.54	
Y.3	0	0	0	0	3	8.6%	15	42.9%	17	48.6%	35	100.0%	4.40	
Y.4	0	0	0	0	5	14.3%	17	48.6%	13	37.1%	35	100.0%	4.23	
Y.5	1	2.9%	0	0	5	14.3%	15	42.9%	14	40.0%	35	100.0%	4.17	
Y.6	1	2.9%	0	0	6	17.1%	15	42.9%	13	37.1%	35	100.0%	4.11	
Y.7	1	2.9%	0	0	3	8.6%	18	51.4%	13	37.1%	35	100.0%	4.20	
Y.8	0	0	1	2.9%	5	14.3%	16	45.7%	13	37.1%	35	100.0%	4.17	
Y.9	1	2.9%	2	5.7%	6	17.1%	14	40.0%	12	34.3%	35	100.0%	3.97	
Y.10	3	8.6%	0	0	5	14.3%	10	28.6%	17	48.6%	35	100.0%	4.09	
Y.11	1	2.9%	0	0	7	20.0%	14	40.0%	13	37.1%	35	100.0%	4.09	
Y.12	1	2.9%	2	5.7%	7	20.0%	11	31.5%	14	40.0%	35	100.0%	4.00	
Y.13	3	8.6%	2	5.7%	6	17.1%	16	45.7%	8	22.9%	35	100.0%	3.69	
Y.14	0	0	4	11.4%	5	14.3%	11	31.4%	15	42.9%	35	100.0%	4.06	
Y.15	0	0	3	8.6%	2	5.7%	12	34.3%	18	51.4%	35	100.0%	4.29	
Rata-rata													4.16	

Sumber: Data diolah, 2023

B. Analisis dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.333$

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
<i>Job Description</i> (X ₁)	X1.1	0.358	0.333	Valid
	X1.2	0.354	0.333	Valid
	X1.3	0.350	0.333	Valid
	X1.4	0.356	0.333	Valid
	X1.5	0.353	0.333	Valid
	X1.6	0.406	0.333	Valid
	X1.7	0.504	0.333	Valid
	X1.8	0.346	0.333	Valid
	X1.9	0.501	0.333	Valid
	X1.10	0.470	0.333	Valid
	X1.11	0.485	0.333	Valid
	X1.12	0.517	0.333	Valid
	X1.13	0.671	0.333	Valid
	X1.14	0.711	0.333	Valid
	X1.15	0.657	0.333	Valid
	X1.16	0.576	0.333	Valid
<i>Job Specification</i> (X ₂)	X2.1	0.526	0.333	Valid
	X2.2	0.563	0.333	Valid
	X2.3	0.562	0.333	Valid
	X2.4	0.529	0.333	Valid
	X2.5	0.584	0.333	Valid
	X2.6	0.588	0.333	Valid

	X2.7	0.665	0.333	Valid
	X2.8	0.422	0.333	Valid
	X2.9	0.579	0.333	Valid
	X2.10	0.426	0.333	Valid
	X2.11	0.690	0.333	Valid
	X2.12	0.496	0.333	Valid
	X2.13	0.791	0.333	Valid
	X2.14	0.601	0.333	Valid
	X2.15	0.605	0.333	Valid
	X2.16	0.616	0.333	Valid
	X2.17	0.667	0.333	Valid
	X2.18	0.625	0.333	Valid
	X2.19	0.777	0.333	Valid
	X2.20	0.549	0.333	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.452	0.333	Valid
	Y.2	0.610	0.333	Valid
	Y.3	0.541	0.333	Valid
	Y.4	0.490	0.333	Valid
	Y.5	0.408	0.333	Valid
	Y.6	0.612	0.333	Valid
	Y.7	0.674	0.333	Valid
	Y.8	0.506	0.333	Valid
	Y.9	0.464	0.333	Valid
	Y.10	0.415	0.333	Valid
	Y.11	0.545	0.333	Valid
	Y.12	0.452	0.333	Valid
	Y.13	0.608	0.333	Valid
	Y.14	0.627	0.333	Valid
	Y.15	0.430	0.333	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika

memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibilitas *Job Description* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	17

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel X1 di atas, 16 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.726**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas *Job Specification* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	21

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel X2 di atas, 20 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.749**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan realibel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	16

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel Y di atas, 15 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.731**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengejuti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau $tolerance > 0.10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie nts			Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.119	4.194		1.936	.062		
	job description	.325	.096	.367	3.390	.002	.412	2.429
	job spesification	.398	.071	.607	5.603	.000	.412	2.429

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

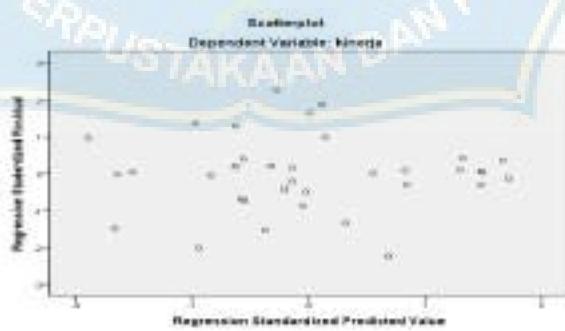
Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar **0.412 > 0.10** dan nilai VIF sebesar

2.429 < 10. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar **0.412 > 0.10** dan nilai VIF sebesar **2.429 < 10.** Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasi telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Output SPSS, 2023

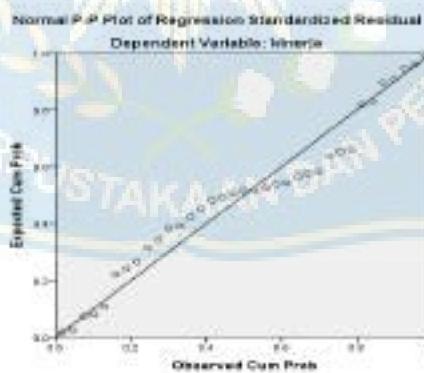
Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Output SPSS, 2023

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
		(Constant)					
1	(Constant)	8.119	4.194			1.936	.062
	job description	.325	.096	.367		3.390	.002
	job spesification	.398	.071	.607		5.603	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.119 + 0.325 X_1 + 0.398 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 8.119$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0

maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar **8.119**.

$\beta_1 = 0.325$ artinya variabel *job description* berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai meningkat

satu satuan, maka *job description* akan meningkat sebesar **0.325**

satuan.

$\beta_2 = 0.398$ artinya variabel *job spesification* berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai

meningkat satu satuan, maka *job specification* akan meningkat **0.398** satuan.

3. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar **1.309**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k - 1 = 1.309$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.119	4.194	1.936	.062
	job description	.325	.096	.367	3.390 .002
	job specification	.398	.071	.607	5.603 .000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS, 2023

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1.309**) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

a. *Job Description* (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel *job description* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.390** $>$ t_{tabel} **1.309**

dan nilai sig. **0.002 < 0.05**. Hal ini berarti variabel *job description* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. *Job Specification* (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel *job specification* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **5.603 > t_{tabel} 1.309** dan nilai sig. **0.000 < 0.05**. Hal ini berarti variabel *job specification* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Hasil Analisis koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.836	2.797	2.244
a. Predictors: (Constant), job spesification, job description					
b. Dependent Variable: kinerja pegawai					

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan output di atas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar = **0.845**, artinya pengaruh variabel *job description* (X_1) dan *job specification* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa sebesar 84.5% dan berada pada kategori kuat lebih dari 0.67 menurut Chin (1998) dan sisanya sebesar 16.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti variabel lain di luar dari penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut (Desler,2008) memberikan deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan. Bagaimana mereka melakukan pekerjaan itu, dan kondisi kerja yang dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Ivancevich,2007) mendefinisikan Spesifikasi pekerjaan sebagai suatu penjelasan tertulis terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lainnya untuk efektivitas kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Amir dalam (Lestari,2016) "Kinerja pegawai adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja pegawai bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 responen dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 19 orang responden laki-laki dan

16 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.07%, yang tertinggi adalah pernyataan X1.4 yaitu sebesar 4.54%, dan yang terendah adalah item pernyataan X1.13 sebesar 3.60%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *job description* menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 3.390 > t_{tabel} 1.309 dan nilai sig. 0.002 < 0.05. Hal ini berarti variabel *job description* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani Nur Raficha Dwi Setyohadib (2022), dengan judul "Pengaruh *Job Description, Job Specification* Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja pegawai Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry". Hasil penelitian *job description* mempunyai dampak secara parsial atas kinerja pegawai karyawan, *job specification* memiliki pengaruh secara parsial atas kinerja pegawai karyawan dan *human relation* mempunyai dampak parsial atas kinerja pegawai karyawan. *Job description, job specification* dan *human relation* memiliki dampak secara simultan atas kinerja pegawai karyawan.

2. Pengaruh *Job Specification* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 respon dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 19 orang responden laki-laki dan 16 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.15%, yang tertinggi adalah pernyataan X2.1 yaitu sebesar 4.57%, dan yang terendah adalah item pernyataan X2.13 sebesar 3.77%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *job spesification* menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 5.603 > t_{tabel} 1.309 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel *job spesification* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah Pattisahusiwa (2013), dengan judul “Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses”. Hasil penelitian membaiknya dan diterapkan uraian tugas (*Job Discription*) dengan jelas ternyata mampu meningkatkan kinerja proses yaitu penjabaran wewenang, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, dengan diterapkan prinsip-prinsip Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Keadaptasian, Kelangsungan hidup, Keterbukaan/transparansi, dan Empati dalam organisasi. Kurang baiknya penerapan spesifikasi pekerjaan/jabatan (*Job Specification*) ternyata tidak mampu meningkatkan Kinerja Proses yaitu dalam SKPD Spesifikasi Jabatan kurang diperhatikannya kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi dalam pertimbangan penempatan jabatan untuk meningkatkan Kinerja Proses.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.
2. Berdasarkan hasil penelitian *Job Specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah

Sebaiknya pemerintah khususnya Satuan Kerja Perangkat Daerah selalu menerapkan uraian tugas (*Job Discription*) dengan jelas dan mengendepankan penerapan spesifikasi pekerjaan/jabatan (*Job Specification*) karena meningkatkan Kinerja Proses yaitu dalam SKPD Spesifikasi Jabatan kurang diperhatikan tentang kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi dalam pertimbangan penempatan jabatan dalam organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa mengenai kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah cukup baik dan diharapkan perusahaan dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan *job description* dan *job specification* agar kedepannya perusahaan dapat terus berkembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang lebih berpengaruh terhadap kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Ilmi ah, N. S.-J., & 2022, Undefined. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice. *Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id*, 1(2). <Http://Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id/Index.Php/Jimak/Article/View/311>
- Abdillah, Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pegawai KPP Pertama Boyolali. Jurnal EMSD. Volume 12. Nomor 1
- Ardana, Mujiatidan Utama.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amir, Lestari (2016) Pengertian Kinerja Pegawai. Pdf.Diakses Pada Tanggal 26 Juni 2021.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Graha Ilmu. Yogjakarta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. *Retrieved From Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database*.
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks: Jakarta.
- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 11–30.
- Fatimah, C. N. Y. (2019). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman dan pangan dn holtikultural provinsi sumatera utara. *Universitas Medan Area*, 19, 70.
- Grensing-Pophal, Lin. (2006). Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis. Jakarta: Prenada.
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 3 Dan Ke 4.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Hasibuan, 2018. Pengertian Spesifikasi Jabatan “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ke Tiga Belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. Et Al. (2007). Perilaku Dan Manajemen Organisasi. (Ed. 7th ,. Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Kaehler & Grundei, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Proses Dalam Mencapai Suatu Tujuan Yang Berkelanjutan.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance A Theoretical Introduction. Springer.
- Linovhr. 2018. Pengertian Job Description Dan Job Specificationbesertacontohnya. [Https://Www.Linovhr.Com/Pengertian-Job-Description-Job-Spesification-Adalah/](https://Www.Linovhr.Com/Pengertian-Job-Description-Job-Spesification-Adalah/)
- Lestari, Sri. 2016. “Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nadia, W. S. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1– 66.
- Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke depan. Celebes Media Perkasa
- Mathis, R.L. & Miwaukee Sidney 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mader, Margie And Clark. (2013). The Job Description Hand Book, Nolo Low For All, Barkeley.
- Moekijat (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Muhammad, Ramdhan 2021. Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif. Depok: Rajawali Pers.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3, 154–180.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manuisa: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nandika, R. (2015). Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pt. Bias Nusatama Warehouse Minas.Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau, 1–15. <Https://Jom.Unri.Ac.Id/Index.Php/JOMFEKON/Article/Download/11549/11197>
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Pandanwangi, S. S. (2018). Usulan Nilai Relatif Jabatan Dengan Menggunakan Metode Poin Pada R.M Ayam Geprek Bu Sastro. *Journal Of Applied Business Administration*, 1, 1–197. <Http://Repository.Unika.Ac.Id/17266/1>
- Pattisahuswi, S. (2017). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57–65.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Desription Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Bmej/Article/View/2289>
- Priambudi, B. (2019). Hubungan Antar Manusia, Kepuasan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung. 20–68.
- Pattisahuswi, S., Simanjuntak, D., Marto Hendry, R. S., Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2017). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice. *Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id*, 1(1), 57–65.
- Ramdhani Muhammad. (2021a). Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Randi, Barlian Septafio, 2018. Perbaikan Proses Layanan Resto Dengan Menggunakan Qfd (*Quality Function Deployment*) Dan Internal Benchmarking Pada Kober Mie Setan Gresik.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Stone, Raymond J. (2005). Human Resources Management; . Fifth Edition. Australia, Willey.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017): Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2005. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, D., & Marto Hendry, R. S. (2018). Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu. *Informatika*, 7(1), 50–57. <Https://Doi.Org/10.36987/Informatika.V7i1.1968>
- Syahrul. (1967). "Analisis Penerapan Job Specification Dan Job Description Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan." *Gastronomía Ecuatoriana Y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkpj Pada Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias Collaborative Of Human Resources In Achieving Lkpj Targets And Performance Goals At Dinas Ketahanan Pangan. 10(4), 1508–1516.
- Trueick. 2018. 4 Differences Between A Job Description And A Job Specification. <Https://Www.Cpl.Com/Blog/2018/03/4-Differences-Between-A-Job-Description-And-A-Jobspecification>
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah, A. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–297.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wajdi (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12 No. 1.

Yussy Santoso Dan Ronnie R Masman, (2015) : Organization Design And Job Analysis. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Zikmund, William. 2022. Business Research Method.8th Ed.Canada:Cengange Learning.

Chin, W.W. (1998) *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295,336.



LAMPIRAN 1 : KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : KIKI MEISAH T
Nim : 105721123919
Prodi/ Jurusan : Manajemen

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul:
“Pengaruh Job Description dan Job spesification Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”

Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan anda

Nama :

Jenis Kelamin

Perempuan :

Laki-laki :

Usia

<20 tahun	:
20-30 tahun	:
30-40 tahun	:
>40 tahun	:

Lama Bekerja

1-5 tahun	:
5-10 tahun	:
10-20 tahun	:

Bidang Pekerjaan**B. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda centang pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penelitian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Job description (X1)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
	Rincian tugas dan tanggung jawab					
1	Pimpinan mengatur dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
3	Saya mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari solusi dari masalah tugas yang diberikan					

Prestasi Jabatan						
5	Pimpinan menindak lanjuti atas pemberian penghargaan dengan menaikkan status jabatan.					
6	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur kepemimpinan seorang pegawai/atasan sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai					
7	Pimpinan telah mengambil tindakan yang tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai					
Perlengkapan Kerja						
8	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.					
9	Inovasi dan perkembangan teknologi baru menuntut saya harus beradaptasi dengan cepat dan tepat.					
10	Kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan instansi cukup mendukung					
Bentuk Umum Pekerjaan						
11	Saya ditempatkan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
12	Atasan menjelaskan pekerjaan yang akan saya laksanakan					
13	Pegawai memahami tugas dan segala pekerjaan yang di berikan oleh atasan					
Promosi Jabatan						
14	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan					
15	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					
16	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperlihatkan tingkat pendidikan					

2. Variabel Job Spesification (X2)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
Tingkat Pendidikan Pekerja						
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya					
2	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh					
3	Saya terus mengasah dan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan kinerja saya					
Keadaan Fisik Pekerja						
4	Saya mampu menjaga imunitas tubuh pada saat bekerja.					
5	Kondisi fisik saya membuat tertekan dalam bekerja.					
6	Instansi menjamin kesehatan tubuh saya agar pekerjaan saya lebih maksimal					
Pengetahuan Pekerjaan						
6	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti computer dan lainnya.					
7	Dengan keterampilan yang Saya miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja.					
8	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
Status Pernikahan						
9	Status pernikahan bukan merupakan halangan bagi kinerja saya					
10	Saya mampu membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan dengan baik.					
11	Instansi memberikan tunjangan ke pegawai yang telah berkeluarga					

12	Bekerja di kantor perdagangan dan perindustrian adalah pekerjaan yang sesuai dengan keinginan Pegawai sendiri					
13	pegawai sangat terdorong untuk mendalami masing-masing bidangnya					
14	Pegawai yang tidak memiliki minat dalam pekerja akan kurang menyukai pekerjaannya					

Kepribadian Pekerja

15	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
16	berlaku ramah kepada pimpinan rekan kerja dan sesama pegawai lainnya.					
17	Saya bersungguh - sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya					

Pengalaman Pekerja

	Saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan dari pimpinan.					
18	Dengan pengalaman saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
19	Saya dengan pegawai lainnya sering sharing dan berbagi pengalaman kerja yang telah dihadapi					

3. Knerja (Y)

4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan					
5	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan.					
6	Kuantitas kerja saya melibih rata-rata pegawai lain					
Ketepatan Waktu						
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
9	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
Efektifitas						
10	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
11	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain					
12	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
Kemandirian						
13	Saya dapat memahami setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
14	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
15	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA

Tabulasi X1

NO	JOB DESCRIPTION (X1)																		
	1	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	73	
1	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	65	
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	70	
3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	63	
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	
5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	53	
6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76	
7	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	65	
8	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77	
9	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	65	
10	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	76	
11	5	4	4	5	3	3	2	3	3	3	4	5	2	2	2	2	5	55	
12	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	2	2	2	4	5	4	65	
13	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	64	
14	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	64	
15	4	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	62	
16	4	3	3	4	5	3	3	2	5	5	1	2	2	5	3	3	3	53	
17	3	5	5	3	3	3	5	3	2	4	5	5	5	2	1	1	1	55	
18	5	5	4	3	2	5	2	5	5	4	1	4	3	4	4	4	4	60	
19	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	63	
20	5	2	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	65	
21	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	3	4	4	65	
22	4	5	3	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	68		
23	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77	
24	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	2	4	1	2	3	58		
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
26	3	4	3	4	5	3	4	5	1	3	5	5	2	3	3	5	58		
27	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	67		
28	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	58		
29	3	3	3	5	4	2	4	5	3	3	5	1	2	2	4	5	54		
30	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	1	2	4	58		
31	4	4	5	3	4	3	5	2	5	4	2	5	1	4	4	4	59		
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	74		
33	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	4	4	4	3	62		
34	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74		
35	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	73		

Tabulasi X2

NO	JOB SPESIFICATION (X2)																							
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	90
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	88
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
7	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	67
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	83
10	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
11	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	4	4	4	4	1	2	65			
12	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5		79	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
14	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
16	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	2	5	3	3	1	3	2	5				63
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	2	5	5	5	1	2	2				76
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4			74
19	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	1	4	2	3	4	4	1	5				75
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		81
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		80
22	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	4	4	1	1	5	4	4	5				81
23	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		97
24	5	5	5	4	4	4	1	2	5	1	5	5	4	1	4	4	5	5	4	1				74
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
26	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	83
27	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5			95
28	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	4	4	4	4	1	2				65
29	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5		83
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		79
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		90
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		81
33	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4		88
34	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		97
35	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		76

Tabulasi Y

NO	KINERJA (Y)																	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	68
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
7	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	61
10	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71
11	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	2	2	2	48
12	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	67
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	61
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	57
16	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	2	5	5	5	5	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	2	4	4	60
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	57	
19	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	1	4	5	5	62	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	67
23	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
24	5	5	5	4	4	4	1	2	5	1	4	3	3	3	2	51		
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
26	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	56		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	67	
28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	53	
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	2	1	2	4	57		
30	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	59	
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	68		
32	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	61		
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	2	66		
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	72		
35	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	60		

LAMPIRAN 3 : OLAH DATA SPSS

DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL JOB DESCRIPTION (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12 X1.13 X1.14

X1.15 X1.16 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes
Output Created		22-MAY-2023 06:23:25
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling		User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.05 00:00:00.14

Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.37	4.23	4.54	4.26	3.89	4.11
Median		5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	5	4	5	5	5	5
Sum		154	153	148	159	149	136	144

Statistics											
		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.11	3.91	4.20	3.89	4.06	3.60	3.80	3.80	4.09	65.26
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
Mode		5	5	5	5	5	4	5	4	5	65
Sum		144	137	147	136	142	126	133	133	143	2284

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	17.1	17.1	17.1
4	9	25.7	25.7	42.9
5	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	4	11.4	11.4	14.3
4	11	31.4	31.4	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	17	48.6	48.6	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.4	11.4	11.4
4	8	22.9	22.9	34.3
5	23	65.7	65.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	11	31.4	31.4	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	1	2.9	2.9	5.7
3	12	34.3	34.3	40.0
4	8	22.9	22.9	62.9

5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	6	17.1	17.1	25.7
4	9	25.7	25.7	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	3	8.6	8.6	8.6
3	6	17.1	17.1	25.7
4	10	28.6	28.6	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	11	31.4	31.4	40.0
4	6	17.1	17.1	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	1	2.9	2.9	2.9
3	9	25.7	25.7	28.6
4	7	20.0	20.0	48.6
5	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	3	8.6	8.6	8.6
2	1	2.9	2.9	11.4
3	8	22.9	22.9	34.3
4	8	22.9	22.9	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.4	11.4	14.3
	3	5	14.3	14.3	28.6
	4	7	20.0	20.0	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	5	14.3	14.3	17.1
	3	9	25.7	25.7	42.9
	4	12	34.3	34.3	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	6	17.1	17.1	34.3
	4	10	28.6	28.6	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	4	11.4	11.4	14.3
	3	6	17.1	17.1	31.4
	4	14	40.0	40.0	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	11	31.4	31.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

TOTAL					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	53	2	5.7	5.7	5.7
	54	1	2.9	2.9	8.6
	55	2	5.7	5.7	14.3
	58	4	11.4	11.4	25.7
	59	1	2.9	2.9	28.6
	60	1	2.9	2.9	31.4
	62	2	5.7	5.7	37.1
	63	2	5.7	5.7	42.9
	64	2	5.7	5.7	48.6
	65	5	14.3	14.3	62.9
	67	1	2.9	2.9	65.7
	68	1	2.9	2.9	68.6
	70	1	2.9	2.9	71.4
	73	2	5.7	5.7	77.1
	74	2	5.7	5.7	82.9
	76	2	5.7	5.7	88.6
	77	3	8.6	8.6	97.1
	78	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0		

Distirbusi Jawaban Variabel Job Spesification (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11

X2.12 X2.13 X2.14

X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	22-MAY-2023 06:26:14
Comments	
Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.05 Elapsed Time 00:00:00.05

Statistics											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.46	4.37	4.17	4.11	4.00	4.17	4.20	3.83	4.00
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	4	4	4	4	4	4	5	4 ^a
Sum		160	156	153	146	144	140	146	147	134	140

Statistics												
		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	TOTAL
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.29	3.77	4.14	4.11	4.14	4.26	4.29	3.80	4.23	83.09
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	81.00
Mode		4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	81
Sum		146	150	132	145	144	145	149	150	133	148	2908

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	11	31.4	31.4	37.1
	5	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	20	57.1	57.1	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.4	11.4	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	3	4	11.4	11.4	17.1
	4	19	54.3	54.3	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.4
	4	19	54.3	54.3	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.4	11.4	14.3
	4	17	48.6	48.6	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	3	8.6	8.6	14.3
	3	8	22.9	22.9	37.1
	4	8	22.9	22.9	60.0

5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	2	5.7	5.7	5.7
3	7	20.0	20.0	25.7
4	13	37.1	37.1	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.3	14.3	17.1
4	15	42.9	42.9	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	1	2.9	2.9	2.9
3	2	5.7	5.7	8.6
4	17	48.6	48.6	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	3	8.6	8.6	8.6
2	2	5.7	5.7	14.3
3	2	5.7	5.7	20.0
4	21	60.0	60.0	80.0
5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
4	17	48.6	48.6	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	1	2.9	2.9	5.7
3	4	11.4	11.4	17.1
4	16	45.7	45.7	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.3	14.3	17.1
4	16	45.7	45.7	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	4	11.4	11.4	14.3
4	14	40.0	40.0	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	2	5.7	5.7	8.6
4	17	48.6	48.6	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8.6	8.6	8.6
2	2	5.7	5.7	14.3
3	2	5.7	5.7	20.0
4	20	57.1	57.1	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.4
	4	14	40.0	40.0	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	63	1	2.9	2.9	2.9
	65	2	5.7	5.7	8.6
	67	1	2.9	2.9	11.4
	74	2	5.7	5.7	17.1
	75	1	2.9	2.9	20.0
	76	3	8.6	8.6	28.6
	77	1	2.9	2.9	31.4
	79	3	8.6	8.6	40.0
	80	1	2.9	2.9	42.9
	81	4	11.4	11.4	54.3
	83	3	8.6	8.6	62.9
	88	2	5.7	5.7	68.6
	90	2	5.7	5.7	74.3
	95	3	8.6	8.6	82.9
	97	3	8.6	8.6	91.4
	98	1	2.9	2.9	94.3
	100	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15

TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created Comments	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	22-MAY-2023 06:28:41 DataSet0 <none> <none> <none>
Input	Definition of Missing	35 User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.05 00:00:00.05

Statistics											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.46	4.54	4.40	4.23	4.17	4.11	4.20	4.17	3.97	4.09	
Median	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Sum	156	159	154	148	146	144	147	146	139	143	

Statistics							
		Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.09	4.00	3.69	4.06	4.29	62.46	
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	61.00	
Mode	4	5	4	5	5	61	
Sum	143	140	129	142	150	2186	

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	9	25.7	25.7	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	45.7	45.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.6	8.6	8.6
4	15	42.9	42.9	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	17	48.6	48.6	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.3	14.3	17.1
4	15	42.9	42.9	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	15	42.9	42.9	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	3	8.6	8.6	11.4
4	18	51.4	51.4	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	5	14.3	14.3	17.1
4	16	45.7	45.7	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	6	17.1	17.1	25.7
4	14	40.0	40.0	65.7
5	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8.6	8.6	8.6
3	5	14.3	14.3	22.9
4	10	28.6	28.6	51.4
5	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
4	14	40.0	40.0	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	7	20.0	20.0	28.6
4	11	31.4	31.4	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8.6	8.6	8.6
2	2	5.7	5.7	14.3
3	6	17.1	17.1	31.4
4	16	45.7	45.7	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.4	11.4	11.4
3	5	14.3	14.3	25.7
4	11	31.4	31.4	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.6	8.6	8.6
3	2	5.7	5.7	14.3
4	12	34.3	34.3	48.6
5	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 48	1	2.9	2.9	2.9
51	1	2.9	2.9	5.7
52	1	2.9	2.9	8.6
53	2	5.7	5.7	14.3
56	1	2.9	2.9	17.1
57	3	8.6	8.6	25.7
59	1	2.9	2.9	28.6
60	4	11.4	11.4	40.0
61	5	14.3	14.3	54.3
62	2	5.7	5.7	60.0
66	2	5.7	5.7	65.7
67	3	8.6	8.6	74.3
68	2	5.7	5.7	80.0
71	2	5.7	5.7	85.7
72	3	8.6	8.6	94.3
73	1	2.9	2.9	97.1
74	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Uji Validitas Job Description (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13  
X1.14 X1.15 X1.16  
TOTAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		22-MAY-2023 06:22:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	35 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.09 00:00:00.17

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.40	.775	35
X1.2	4.37	.808	35
X1.3	4.23	.690	35
X1.4	4.54	.701	35
X1.5	4.26	.852	35
X1.6	3.89	1.051	35
X1.7	4.11	1.078	35
X1.8	4.11	.993	35
X1.9	3.91	1.121	35
X1.10	4.20	.933	35
X1.11	3.89	1.255	35
X1.12	4.06	1.187	35
X1.13	3.60	1.090	35
X1.14	3.80	1.232	35
X1.15	3.80	1.079	35
X1.16	4.09	1.011	35
TOTAL	65.26	7.789	35

Correlations

X1	Pearson Correlation	.143	.284	-.113	.265	.247	.120	.180	.341*	.188	.044	.379*
.16	Sig. (2-tailed)	.413	.098	.517	.124	.153	.491	.302	.045	.279	.803	.025
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TO	Pearson Correlation	.358*	.354*	.350*	.356*	.353*	.406*	.504*	.346*	.501**	.470**	.485**
TA	Sig. (2-tailed)	.035	.037	.039	.036	.037	.015	.002	.042	.002	.004	.003
L		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.070	.195	.271	.169	.143	.358*
	Sig. (2-tailed)	.688	.261	.115	.332	.413	.035
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.161	.374*	.106	.088	.284	.354*
	Sig. (2-tailed)	.354	.027	.543	.616	.098	.037
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.235	.125	.090	.182	-.113	.350*
	Sig. (2-tailed)	.174	.474	.607	.296	.517	.039
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.068	.177	.095	.226	.265	.356*
	Sig. (2-tailed)	.699	.309	.586	.192	.124	.036
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	-.189	.209	.275	.345*	.247	.353*
	Sig. (2-tailed)	.276	.228	.110	.042	.153	.037
	N	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.147	.164	.209	.368*	.120	.406*
	Sig. (2-tailed)	.400	.346	.228	.029	.491	.015
	N	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.248	.390*	.328	.147	.180	.504**
	Sig. (2-tailed)	.152	.020	.055	.401	.302	.002
	N	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	-.006	.206	.163	.214	.341*	.346*
	Sig. (2-tailed)	.974	.234	.348	.217	.045	.042
	N	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.092	.188	.520**	.374*	.188	.501**
	Sig. (2-tailed)	.598	.280	.001	.027	.279	.002
	N	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.441**	.428*	.471**	.362*	.044	.470**
	Sig. (2-tailed)	.008	.010	.004	.033	.803	.004
	N	35	35	35	35	35	35
X1.11	Pearson Correlation	.242	.482**	.023	.091	.379*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.162	.003	.896	.602	.025	.003
	N	35	35	35	35	35	35
X1.12	Pearson Correlation	1	.405*	.390*	.147	.290	.517**
	Sig. (2-tailed)		.016	.020	.400	.091	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X1.13	Pearson Correlation	.405*	1	.355*	.205	.139	.671**
	Sig. (2-tailed)	.016		.036	.237	.427	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.14	Pearson Correlation	.390*	.355*	1	.611**	.345*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.020	.036		.000	.042	.000

	N	35	35	35	35	35	35
X1.15	Pearson Correlation	.147	.205	.611**	1	.474**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.400	.237	.000		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.16	Pearson Correlation	.290	.139	.345*	.474**	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.091	.427	.042	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.671**	.711**	.657**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas Job Description (X1)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13  
X1.14 X1.15 X1.16  
TOTAL  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		22-MAY-2023 06:22:52
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.40	.775	35
X1.2	4.37	.808	35
X1.3	4.23	.690	35
X1.4	4.54	.701	35
X1.5	4.26	.852	35
X1.6	3.89	1.051	35
X1.7	4.11	1.078	35
X1.8	4.11	.993	35
X1.9	3.91	1.121	35
X1.10	4.20	.933	35
X1.11	3.89	1.255	35
X1.12	4.06	1.187	35
X1.13	3.60	1.090	35
X1.14	3.80	1.232	35
X1.15	3.80	1.079	35
X1.16	4.09	1.011	35
TOTAL	65.26	7.789	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	126.11	234.634	.313	.720
X1.2	126.14	234.420	.307	.720
X1.3	126.29	235.622	.310	.721
X1.4	125.97	235.382	.316	.721
X1.5	126.26	234.020	.304	.720
X1.6	126.63	230.476	.348	.716
X1.7	126.40	226.894	.450	.711
X1.8	126.40	232.953	.288	.719
X1.9	126.60	226.424	.444	.710
X1.10	126.31	229.869	.422	.714
X1.11	126.63	225.299	.419	.710
X1.12	126.46	224.961	.458	.709
X1.13	126.91	221.081	.629	.702
X1.14	126.71	216.916	.668	.696
X1.15	126.71	221.739	.615	.702
X1.16	126.43	225.546	.530	.708
TOTAL	65.26	60.667	1.000	.782

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130.51	242.669	15.578	17

Uji Validitas Job Specification (X2)**CORRELATIONS**

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13

X2.14 X2.15 X2.16

X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		22-MAY-2023 06:25:19
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	35 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.14 00:00:00.33

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.57	.608	35
X2.2	4.46	.505	35
X2.3	4.37	.547	35
X2.4	4.17	.664	35
X2.5	4.11	.832	35
X2.6	4.00	.970	35
X2.7	4.17	.822	35
X2.8	4.20	.759	35
X2.9	3.83	1.224	35
X2.10	4.00	1.057	35
X2.11	4.17	.891	35
X2.12	4.29	.825	35
X2.13	3.77	1.114	35
X2.14	4.14	1.004	35
X2.15	4.11	.932	35
X2.16	4.14	.879	35
X2.17	4.26	.886	35
X2.18	4.29	.825	35
X2.19	3.80	1.132	35
X2.20	4.23	1.031	35
TOTAL	83.09	10.512	35

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
X 1	Pearson Correlation	.656*	.316	.260	.216	.499*	.269	.000	.451*	.137	.465**	.251	.285	.200	
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.131	.213	.002	.118	1.000	.006	.432	.005	.145	.097	.250	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 2	Pearson Correlation	.656**	1	.538*	.461*	.292	.480*	.231	.215	.463*	.110	.605**	.171	.243	.157
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.005	.089	.004	.183	.216	.005	.529	.000	.325	.159	.367
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 3	Pearson Correlation	.316	.538*	1	.387*	.227	.333	.247	.312	.405*	.153	.650**	.214	.385*	.061
	Sig. (2-tailed)	.065	.001		.022	.190	.051	.153	.068	.016	.382	.000	.217	.022	.727
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 4	Pearson Correlation	.260	.461*	.387*	1	.123	.640*	.376*	.280	.435*	.084	.496**	-.038	.453**	.183
	Sig. (2-tailed)	.131	.005	.022		.481	.000	.026	.103	.009	.632	.002	.827	.006	.293
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 5	Pearson Correlation	.216	.292	.227	.123	1	.182	.315	.242	.511*	.067	.370*	.208	.251	.156
	Sig. (2-tailed)	.213	.089	.190	.481		.295	.066	.161	.002	.703	.029	.230	.146	.371
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 6	Pearson Correlation	.499**	.480*	.333	.640*	.182	1	.479*	.000	.569*	.057	.408*	-.037	.517**	.302
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.051	.000	.295		.004	1.000	.000	.743	.015	.834	.001	.078
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 7	Pearson Correlation	.269	.231	.247	.376*	.315	.479*	1	.556*	.264	.406*	.360*	.099	.430*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.118	.183	.153	.026	.066	.004		.001	.126	.015	.033	.571	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X 8	Pearson Correlation	.000	.215	.312	.280	.242	.000	.556*	1	-.025	.440*	.470**	.141	.160	.154
	Sig. (2-tailed)	1.000	.216	.068	.103	.161	1.000	.001		.885	.008	.004	.420	.359	.376

Correlations

		X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.141	.173	.538**	.310	.256	.208	.526**
	Sig. (2-tailed)	.420	.321	.001	.070	.137	.231	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.136	.180	.715**	.242	.216	.189	.563**
	Sig. (2-tailed)	.437	.302	.000	.162	.213	.278	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.318	.315	.586**	.214	.408*	.054	.562**
	Sig. (2-tailed)	.063	.066	.000	.217	.015	.760	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.110	.108	.473**	.015	.438**	.199	.529**
	Sig. (2-tailed)	.529	.537	.004	.930	.008	.252	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.893**	.942**	.358*	.337*	.243	.037	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.048	.159	.832	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.065	.103	.445**	.110	.482**	.353*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.710	.554	.007	.528	.003	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.319	.331	.342*	.143	.417*	.612**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.062	.052	.045	.414	.013	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.341*	.308	.402*	.000	.151	.128	.422*
	Sig. (2-tailed)	.045	.071	.017	1.000	.388	.465	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.404*	.461**	.177	.108	.378*	.265	.579**
	Sig. (2-tailed)	.016	.005	.308	.536	.025	.124	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.000	.032	.251	.405*	.098	.405*	.426*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.857	.145	.016	.574	.016	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	.401*	.381*	.949**	.332	.472**	-.076	.690**
	Sig. (2-tailed)	.017	.024	.000	.052	.004	.665	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	.224	.226	.379*	.870**	.378*	.198	.496**
	Sig. (2-tailed)	.196	.192	.025	.000	.025	.255	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	.423*	.365*	.449**	.585**	.989**	.508**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.011	.031	.007	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	.202	.209	-.009	.446**	.595**	.961**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.245	.227	.957	.007	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	1	.984**	.320	.377*	.440**	.033	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.026	.008	.850	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.16	Pearson Correlation	.984**	1	.329	.388*	.384*	.060	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.054	.021	.023	.731	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.17	Pearson Correlation	.320	.329	1	.379*	.405*	-.002	.667**
	Sig. (2-tailed)	.061	.054		.025	.016	.992	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.18	Pearson Correlation	.377*	.388*	.379*	1	.598**	.405*	.625**

	Sig. (2-tailed)	.026	.021	.025		.000	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.19	Pearson Correlation	.440**	.384*	.405*	.598**	1	.519**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.008	.023	.016	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.20	Pearson Correlation	.033	.060	-.002	.405*	.519**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.850	.731	.992	.016	.001		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.616**	.667**	.625**	.777**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Job Specification (X2)

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13

X2.14 X2.15 X2.16

X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		22-MAY-2023 06:25:38
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19 X2.20 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.57	.608	35
X2.2	4.46	.505	35
X2.3	4.37	.547	35
X2.4	4.17	.664	35
X2.5	4.11	.832	35
X2.6	4.00	.970	35
X2.7	4.17	.822	35
X2.8	4.20	.759	35
X2.9	3.83	1.224	35
X2.10	4.00	1.057	35
X2.11	4.17	.891	35

X2.12	4.29	.825	35
X2.13	3.77	1.114	35
X2.14	4.14	1.004	35
X2.15	4.11	.932	35
X2.16	4.14	.879	35
X2.17	4.26	.886	35
X2.18	4.29	.825	35
X2.19	3.80	1.132	35
X2.20	4.23	1.031	35
TOTAL	83.09	10.512	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	161.60	428.894	.504	.743
X2.2	161.71	430.269	.546	.744
X2.3	161.80	429.341	.544	.743
X2.4	162.00	427.647	.506	.742
X2.5	162.06	422.232	.557	.739
X2.6	162.17	418.911	.557	.737
X2.7	162.00	419.647	.643	.737
X2.8	161.97	429.087	.391	.744
X2.9	162.34	413.644	.539	.734
X2.10	162.17	424.146	.384	.741
X2.11	162.00	416.941	.666	.735
X2.12	161.89	425.457	.465	.741
X2.13	162.40	406.188	.769	.728
X2.14	162.03	417.617	.569	.736
X2.15	162.06	419.114	.576	.737
X2.16	162.03	419.970	.589	.737
X2.17	161.91	417.904	.643	.736
X2.18	161.89	420.987	.600	.738
X2.19	162.37	406.240	.755	.728
X2.20	161.94	419.232	.513	.738
TOTAL	83.09	110.492	1.000	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
166.17	441.970	21.023	21

Uji Validitas Kinerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created Comments		22-MAY-2023 06:28:03
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.08 00:00:00.19

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.46	.741	35
Y.2	4.54	.505	35
Y.3	4.40	.651	35
Y.4	4.23	.690	35
Y.5	4.17	.891	35
Y.6	4.11	.900	35
Y.7	4.20	.833	35
Y.8	4.17	.785	35
Y.9	3.97	1.014	35
Y.10	4.09	1.197	35
Y.11	4.09	.919	35
Y.12	4.00	1.057	35
Y.13	3.69	1.157	35
Y.14	4.06	1.027	35
Y.15	4.29	.926	35
TOTAL	62.46	6.900	35

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y.1 Pearson Correlation	1	.574**	.280	.192	.279	.448**	.038	.013	.331	.021
Sig. (2-tailed)		.000	.103	.268	.105	.007	.828	.941	.052	.905
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2 Pearson Correlation	.574**	1	.751**	.477**	.310	.506**	.293	.203	.433**	-.031
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.070	.002	.087	.242	.009	.862
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3 Pearson Correlation	.280	.751**	1	.446**	.284	.472**	.282	.322	.374*	-.159

Correlations

		Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.415*	.038	.001	.235	.061	.452**
	Sig. (2-tailed)	.013	.831	.996	.174	.727	.006
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.530**	.055	.099	.222	.036	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.753	.571	.201	.838	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.383*	.000	.250	.185	.000	.541**
	Sig. (2-tailed)	.023	1.000	.148	.288	1.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.478**	-.161	.166	.064	-.013	.490**
	Sig. (2-tailed)	.004	.354	.340	.715	.940	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.269	-.062	.082	.021	-.168	.408*
	Sig. (2-tailed)	.118	.721	.638	.904	.334	.015
	N	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.450**	-.155	.205	.247	.171	.612**
	Sig. (2-tailed)	.007	.375	.238	.152	.325	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.361*	.200	.281	.261	.458**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.033	.248	.102	.130	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.346*	.142	.255	.170	.012	.506**
	Sig. (2-tailed)	.042	.417	.139	.330	.947	.002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.129	-.137	.142	.199	.260	.464**
	Sig. (2-tailed)	.461	.432	.414	.251	.132	.005
	N	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.047	.604**	.275	.402*	.163	.415*
	Sig. (2-tailed)	.791	.000	.110	.017	.350	.013
	N	35	35	35	35	35	35
Y.11	Pearson Correlation	1	.212	.164	-.068	-.064	.545**
	Sig. (2-tailed)		.222	.346	.700	.714	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.12	Pearson Correlation	.212	1	.433**	.433**	.331	.452**
	Sig. (2-tailed)	.222		.009	.009	.052	.006
	N	35	35	35	35	35	35
Y.13	Pearson Correlation	.164	.433**	1	.634**	.306	.608**
	Sig. (2-tailed)	.346	.009		.000	.074	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.14	Pearson Correlation	-.068	.433**	.634**	1	.477**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.700	.009	.000		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.15	Pearson Correlation	-.064	.331	.306	.477**	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.714	.052	.074	.004		.010
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.545**	.452**	.608**	.627**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000	.010	
	N	35	35	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	22-MAY-2023 06:28:19
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Resources	Processor Time Elapsed Time

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.46	.741	35
Y.2	4.54	.505	35
Y.3	4.40	.651	35
Y.4	4.23	.690	35
Y.5	4.17	.891	35
Y.6	4.11	.900	35
Y.7	4.20	.833	35
Y.8	4.17	.785	35
Y.9	3.97	1.014	35
Y.10	4.09	1.197	35
Y.11	4.09	.919	35
Y.12	4.00	1.057	35
Y.13	3.69	1.157	35
Y.14	4.06	1.027	35
Y.15	4.29	.926	35
TOTAL	62.46	6.900	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	120.46	181.726	.408	.721
Y.2	120.37	182.182	.586	.721
Y.3	120.51	181.139	.506	.720
Y.4	120.69	181.575	.451	.721
Y.5	120.74	181.197	.352	.722
Y.6	120.80	176.047	.568	.712
Y.7	120.71	175.622	.639	.710
Y.8	120.74	180.079	.462	.719
Y.9	120.94	178.467	.404	.718
Y.10	120.83	178.146	.340	.720
Y.11	120.83	177.440	.496	.715
Y.12	120.91	178.375	.387	.718
Y.13	121.23	172.358	.551	.707
Y.14	120.86	173.714	.578	.708
Y.15	120.63	180.299	.373	.721
TOTAL	62.46	47.608	1.000	.795

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.91	190.434	13.800	16

Regresi Linear

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Notes

Output Created		22-MAY-2023 06:31:30
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	35 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:06.25 00:00:06.19 2912 bytes 664 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	62.46	6.900	35
job description	65.26	7.789	35
job spesification	83.09	10.512	35

Correlations

	kinerja	job description	job spesification
Pearson Correlation	1.000	.833	.889
	.833	1.000	.767
	.889	.767	1.000
Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
	.000	.	.000
	.000	.000	.
N	35	35	35
	35	35	35
	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	job spesification, job description ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.836	2.797	2.244

a. Predictors: (Constant), job spesification, job description
 b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1368.426	32	684.213	87.488	.000 ^b
	Residual	250.260		7.821		
	Total	1618.686				

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), job spesification, job description

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		(Constant)	8.119	4.194				
1	job description	.325	.096	.367	3.390	.002	.412	2.429
	job spesification	.398	.071	.607	5.603	.000	.412	2.429

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	job description	job spesification
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.638	.98	.08	.16
	3	.003	29.879	.02	.92	.84

a. Dependent Variable: kinerja

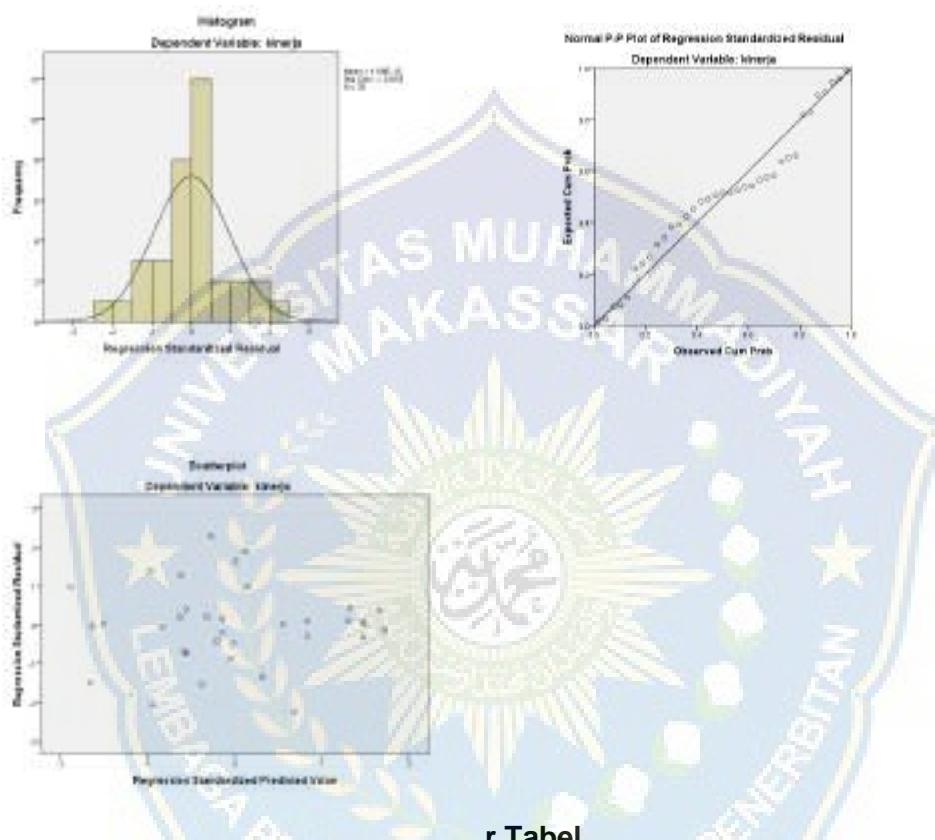
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.47	73.34	62.46	6.344	35
Std. Predicted Value	-1.890	1.716	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.473	1.266	.790	.218	35
Adjusted Predicted Value	50.06	73.39	62.49	6.361	35
Residual	-5.796	6.255	.000	2.713	35
Std. Residual	-2.072	2.237	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.238	2.280	-.005	1.020	35
Deleted Residual	-6.757	6.502	-.031	3.003	35

Stud. Deleted Residual	-2.398	2.453	-.005	1.059	35
Mahal. Distance	.002	6.002	1.943	1.565	35
Cook's Distance	.000	.277	.037	.063	35
Centered Leverage Value	.000	.177	.057	.046	35

a. Dependent Variable: kinerja

Charts



r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470

10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

t Tabel
Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI

LAMPIRAN 5 : SURAT BALASAN


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

(Surat Balasan)

Nomor : 529/05/A.2-II/IV/44/2023 Makassar, 11 April 2023
 Lamp : 1+
 Hal : Permohonan Izin Penelitian
 Kepada Yth.
 Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
 Di-
 Tempat :
 Dengan Hormat
 Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa diharapkan ini:
 Nama : Kiki Mesah T
 Stambuk : 105721123919
 Jurusan : Manajemen
 Judul Penelitian : PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPESIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melaksanakan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian
 Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan yang dicapai terimakasih.


 Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NIP. 19651230 2011 02 507

Tandaan:
 1. Rektor Universitas Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung lqra Lantai 7 Kampus Talawapung Makassar - Sulawesi Selatan



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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://tsmap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@ sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 15580/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	:	Bupati Gowa
Perihal	: Izin penelitian	

di
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1286/05/C.4-VIII/IV/2023 tanggal 11 April 2023 perihal tersebut diajas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

Nama	: KIKI MEISAH T
Nomor Pokok	: 105721123919
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 25B Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI,
dengan judul :

**"PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPESIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari , Tgl. 15 April s/d 14 Juni 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diajas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 15 April 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Timbunan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
2. Penitigai

1 dari 4



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Website: dpmpptsp.guwakah.go.id || Jl. Masjid Raya No. 38 || Tlp. 0411-887188 || Sungguminasa 92111

Nomor : 503486/DPM-PTSP/PENELITIAN/IV/2023
 Lampiran : *Rekomendasi Penelitian*
 Perihal :

Kepada Yth.
 DENAS PERDAGANGAN DAN
 PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA
 di-
 Temat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 15580/S.01/PTSP/2023 tanggal 11(Jun, tgl_perihalnya) tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bapak yang tersebut di bawah ini:

Nama : KIKI MERSAH T.
 Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 14 Mei 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105721123919
 Program Studi : MANAJEMEN
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Desa Moliso

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka puncaklesian Skripsi/Tesis/Divertasj/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"

Selama : 13 April 2023 s/d 14 Juni 2023
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyatakan kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak merugikan dari lembaga yang diberikan;
3. Murtamai semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menginduklasikan adat istiadat seiras;
4. Keadaan yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Keadaan yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan penegaghan COVID-19.

Dapat diharapkan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud dilakukan kaitan seputar :

Ditetapkan di : Sungguminasa
 Pada Tanggal : 17 April 2023



Ditandatangani secara elektronik. Oleh:
• BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL &
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN GOWA
H. INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.M
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip. : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. KETUA LP3M UNISMULUH MAKASSAR DI MAKASSAR
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal

REGISTRASI 121/DPM-PTSP/PENELITIAN/IV/2023

1. Dokumen ini dihasilkan sistem SiaranCloud berdasarkan data dari Penulis, terimpo dalam sistem SiaranCloud, yang merupakan tanggapan pada Penulis
2. Dokumen ini telah diidentifikasi secara elektronik menggunakan teknologi elektronik yang ditetapkan oleh Undang-Undang



Bali
 Kartika
 Elektro



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

Jl. Masjid Raya No. 34 Tlp (0411) 861-145 Sungguminasa

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000.2.2.6/243.PERDASTRI

1. Berdasarkan Surat Kepala Dinas Peranama Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa Nomor 503/486/DPM-PTSP/PENEITIAN/IV/2023 tanggal 17 April 2023, tentang Rekomendasi Penelitian.

2. Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. KAMSINA.,MM
 NIP : 196408061992032906
 Pangkat/Gel : Pembina Utama Madya / IV.d
 Jabatan : Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa
 Dengan ini menegaskan bahwa :

Nama : KIKI MEISAH. T
 Tempat/Tgl Lahir : Melino / 14 Mei 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 NIM : 105721123919
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Sekolah / Kampus : Universitas Muhammadiyah Makassar

3. Benar Telah Selesai melaksanakan Penelitian/Pengumpulan Data yang dilaksanakan pada tanggal 15 April 2023 s/d 14 Juni 2023 pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dalam rangka penyelesaian Skripsi dengan judul Penelitian.

**"PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPESIFICATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Demikian Surat Keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 29 Mei 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA DINAS

Dra.KAMSINA, MM
 Pangkat : Pembina Utama Madya / IV.d
 NIP : 196408061992032906

Tembusan:

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Perteggad.

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 dan 13 Informasi Elektronik dan/atau Hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini tidak dimulai dengan simbol elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang ditandatangani **Kepala**.
- Sertifikat digunakan berdasarkan dengan melakukan scan pada QR Code



Sertifikat
Elektronik
Bantuan

LAMPIRAN 6 : SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



LAMPIRAN 7 : BUKTI TES PLAGIAT PER BAB







10	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
12	archive.org Internet Source	<1 %
13	www.dgs.udel.edu Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Rambutan Student Paper	<1 %
15	Submitted to Clayton College & State University Student paper	<1 %
16	repository.uji.ac.id Internet Source	<1 %
17	es.scribd.com Internet Source	<1 %
18	skripsi.stie-files.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	www.scribd.com Internet Source	<1 %
20	123dok.com Internet Source	<1 %

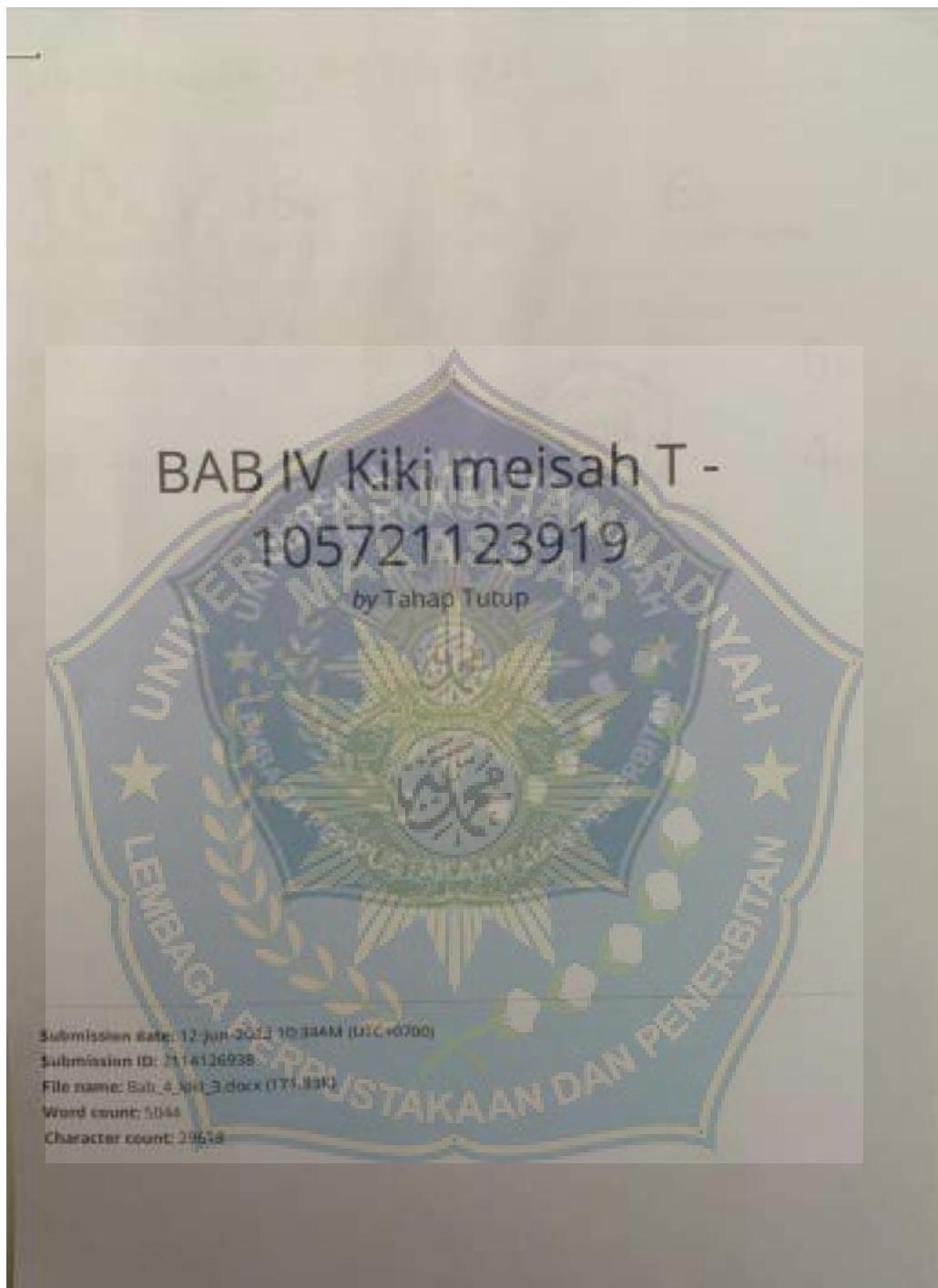
21	etd.lain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
22	id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
24	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
25	nopiyantil.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
29	ind.alphahealthcaresystems.com Internet Source	<1 %
30	trariopdf.com Internet Source	<1 %
31	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %













BIOGRAFI PENULIS



KIKI MEISAH T. Dilahirkan di Salah Satu Desa di Kabupaten Morowali Utara yaitu Desa Molino 14 Mei 2001 anak Pertama Dari Empat Bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda Amir dan Haerani. Penulis sekarang bertempat tinggal di Minasaupa Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Molino tahun 2007 dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Petasia Timur pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016, dan penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMAN 3 Toraja Utara pada tahun 2016 dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.