

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**WIRAS VANTIKA  
105721115120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**Wiras Vantika  
105721115120**

***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  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain**

**(QS. Al-Insyirah: 6-7)**

**Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar, tapi orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah**

**(Susi Pudjiastuti)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin,**

**Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:**

**Kedua orang tuaku tercinta yaitu bapak Kamaruddin dan ibu Sale yang selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta kasih sayang yang tak terhingga**

**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 Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.  
Nama Mahasiswa : Wiras Vantika  
No. Stambuk/NIM : 105721115120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M  
NIDN: 0906039301

Dr. Hj. Armiati, S.E., M.Pd  
NIDN: 0907037104

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi  
Manajemen

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

Nasrullah, S.E., MM  
NBM: 1151 132



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

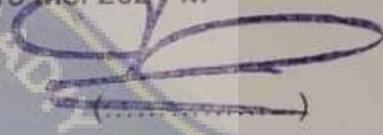
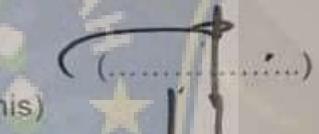
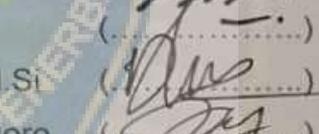
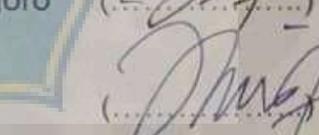
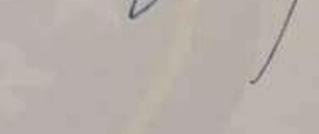
*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama: Wiras Vantika Nim: 105721115120, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0006/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 2 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 6 Zulkaidah 1445 H  
15 Mei 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarhi, S.E., M.ACC  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji
  1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M 
  2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si 
  3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro  
KR, S.E., M.M 
  4. Syarthini Indrayani, S.E., M.Si 

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 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

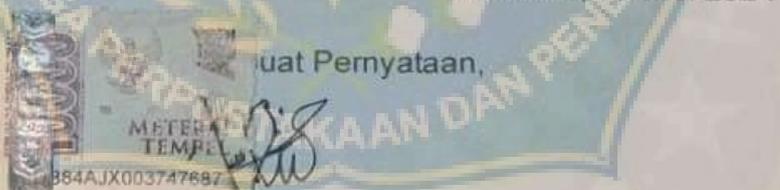
Nama Mahasiswa : Wiras Vantika  
Stambuk : 105721115120  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 15 Mei 2024



**Wiras Vantika**  
**NIM: 105721115120**

Diketahui Oleh:



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

Ketua Program Studi  
Manajemen  
**Masrullah, S.E., M.M**  
**NBM: 1151 132**

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

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

Nama : Wiras Vantika  
Nim : 105721115120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-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, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Wiras Vantika**  
**NIM: 105721115120**

## ABSTRAK

**WIRAS VANTIKA. 2024. "Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar". Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro dan Arniati.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda dan uji t (uji parsial) yang diolah menggunakan perhitungan statistik melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Deskripsi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Deskripsi Kerja (X1) sebesar 0.453 dan nilai t hitung sebesar 8.993 > t tabel 1.665 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dan Spesifikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Spesifikasi Kerja (X2) sebesar 0.261 dan nilai t hitung sebesar 2.763 > t tabel 1.665 dengan nilai signifikan sebesar 0.007 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

**Kata kunci:** *Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja, Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

**WIRAS VANTIKA. 2024. "The Influence of Job Descriptions and Job Specifications on Employee Performance in Companies Makassar City Drinking Water District". Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro and Arniati.**

This research aims to determine and analyze the influence of job descriptions and job specifications on employee performance at the Makassar City Drinking Water Company. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study were employees of the Regional Drinking Water Company of Makassar City. The sample used in this research was 77 respondents. The data collection technique uses a questionnaire technique. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression and t-test (partial test) which is processed using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26. The results of the research show that the Job Descriptions has a positive and significant effect on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company as evidenced by the Job Descriptions regression coefficient (X1) of 0.453 and the value t count is  $8.993 > t$  table 1.665 with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . And Job Specifications have a positive and significant effect on the performance of Makassar City Drinking Water Regional Company Employess as evidenced by the Job Spesifications regression coefficient (X2) of 0.261 and the calculated t value of  $2.763 > t$  table 1.665 with a significant value of  $0.007 < 0.05$ . So it can be concluded that the Job Descriptions and Job Spesifications have a positive and significant effect on the Performance of Makassar City Regional Drinking Water Company Employees.

**Keywords:** Job Descriptions, Job Spesifications, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **Assalamu'alakum Warahmatullahi wabarokatuh**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota 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 tercinta bapak Kamaruddin dan ibu Sale serta saudara tercinta kakak perempuan saya Nailah Haswira S.Ak. yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran terkuat penulis, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulisi, Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.

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. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Hj. Arniati, S.E.,M.,Pd. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Terima kasih kepada Muslim Nursalam Akhmad, S.M yang telah membantu penulis dalam proses pengolahan data sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya (Nila, Arny, Nurul) atas segala bantuannya yang selalu menyemangati penulis dan mendengar keluh kesah penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak yang membacanya, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga 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, 15 Mei 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen .....	6
2. Sumber Daya Manusia .....	7
3. Deskripsi Kerja .....	13
4. Spesifikasi Kerja .....	15
5. Kinerja Pegawai .....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir .....	29
D. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Jenis dan Sumber Data .....	33
D. Jenis Populasi dan Sampel .....	34
E. Metode Pengumpulan Data .....	35
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	36

G. Metode Analisis Data .....	38
H. Uji Hipotesis .....	40
1. Uji Parsial.....	40
2. Uji Koefisien Determinasi .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
1. Sejarah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.....	42
2. Visi dan Misi Organisasi.....	45
3. Struktur Organisasi dan Job Description .....	46
B. Hasil Penelitian .....	56
1. Analisis Karakteristik Responden.....	56
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	59
3. Analisis Deskriptif.....	62
4. Uji Instrumen Penelitian .....	63
5. Uji Asumsi Klasik .....	66
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
7. Uji Hipotesis .....	68
C. Pembahasan Hasil penelitian .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Penelitian Terdahulu .....	21
Definisi Operasional Variabel .....	38
Skor Pilihan Jawaban.....	39
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Penilaian Responden Deskripsi Kerja .....	61
Penilaian Responden Spesifikasi Kerja.....	62
Penilaian Responden Kinerja Pegawai .....	63
Statistik Deskriptif Variabel .....	64
Hasil Uji Validitas .....	65
Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Hasil Uji Normalitas.....	67
Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Uji Regresi Linear Berganda .....	68
Hasil Uji Parsial.....	69
Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	33
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	43
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Kota Makassar	47



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	82
Lampiran 2 Surat Penelitian dan Balasan Surat Penelitian .....	88
Lampiran 3 Dokumentasi Pembagian Kuesioner .....	94
Lampiran 4 Tabulasi.....	95
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS.....	99
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat .....	118
Lampiran 7 Bukti Tes Plagiat Per Bab .....	119



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi yang terjadi sekarang ini sangat berdampak terhadap kehidupan manusia, baik dampak yang bersifat positif maupun yang negatif. Setidaknya dampak globalisasi ini telah menciptakan berbagai peluang bagi masyarakat luas. Mereka yang memanfaatkan peluang inilah yang akan berhasil dalam meningkatkan kesejahteraannya. Globalisasi ini juga telah memunculkan suatu persaingan dalam hal sumber daya manusia (SDM). Persaingan juga terjadi dalam tingkatan korporasi, dimana perusahaan-perusahaan mulai berlomba untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, menguasai teknologi dan informasi yang memadai (Hairina 2013).

Perusahaan berfungsi dengan baik jika SDM dapat mengerjakan pekerjaan masing-masing dan tidak ada kerja rangkap yang mengganggu proses kerja. Perusahaan harus ada deskripsi kerja agar pegawai bisa mengerti tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. Deskripsi kerja pegawai sangat berarti buat kelangsungan pekerjaan pegawai itu sendiri, Perusahaan dapat berjalan dengan baik Ketika pegawainya dapat melakukan pekerjaannya dengan jelas dan ringkas, dan tidak memiliki peran ganda yang dapat mengganggu pemberian layanan. Perusahaan harus adanya deskripsi kerja sehingga bisa mengerti apa tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja (Kervin 2023).

Deskripsi kerja sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa

harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi kerja. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar. (Hasibuan 2020) dengan adanya deskripsi kerja tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing. Maka apabila deskripsi kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya.

Tidak hanya aspek deskripsi kerja, spesifikasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. (Siamsa and Merauke 2021) melaporkan kalau spesifikasi kerja merupakan kinerja persyaratan mutu minimum yang diterima pegawai supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan benar serta efektif. Spesifikasi kerja dibesarkan dari deskripsi kerja dengan menanggapi persoalan tentang ciri, watak, pembelajaran, pengalaman serta aspek lain dari orang yang hendak melaksanakan tugas dengan baik. Secara universal, spesifikasi pekerjaan memerlukan persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Persyaratan ini bisa dinyatakan selaku keahlian yang cocok dengan pekerjaan, mempunyai pengetahuan buat bisa melaksanakan tugas, sanggup melaksanakan pekerjaan, pegawai mengenali dirinya sendiri, serta mengenali atensi. Spesifikasi kerja sebagai kriteria masing-masing pegawai dan menampilkan kualitas yang diperlukan untuk hasil lebih baik. Jika

spesifikasi kerja berjalan lancar dan efektif, maka kinerja juga akan terus meningkat.

(Mangasa Panjaitan 2021) "Kinerja pegawai berpengaruh pada yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai, yang mempengaruhi seberapa terlibatnya mereka kepada perusahaan antara lain termasuk kualitas pengeluaran, jumlah uang yang dihabiskan, kerangka waktu pengeluaran, kehadiran tempat kerja, dan perilaku kolaboratif". Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seharusnya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dapat memberikan kinerja yang terbaik. Baik kinerja pelayanan maupun kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar baik, maka kedepannya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Setelah melihat kondisi yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar maka di temukan masalah yang berkaitan dengan deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang tidak sesuai, dapat di lihat dari fenomena masalah yang berkaitan dengan deskripsi kerja masih ada pegawai yang tidak mengerti apa yang dilakukannya dalam bekerja dikarenakan tidak mengertinya deskripsi kerja yang diberikan kepada pegawai.

Selain masalah deskripsi pekerjaan berbagai masalah spesifikasi kerja yang tidak sesuai seperti jabatan pegawai harus merangkap dikarenakan atasan sering tidak berada ditempat dan menyerahkan pekerjaan tersebut kepada staff biasa sehingga terlihat bahwa deskripsi kerja mereka tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan.

Masih banyak juga pegawai melakukan pekerjaan atasan dikarenakan atasan tidak hadir, yang tidak semestinya mereka kerjakan jadi mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Deskripsi kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah deskripsi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar?
2. Apakah spesifikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar?

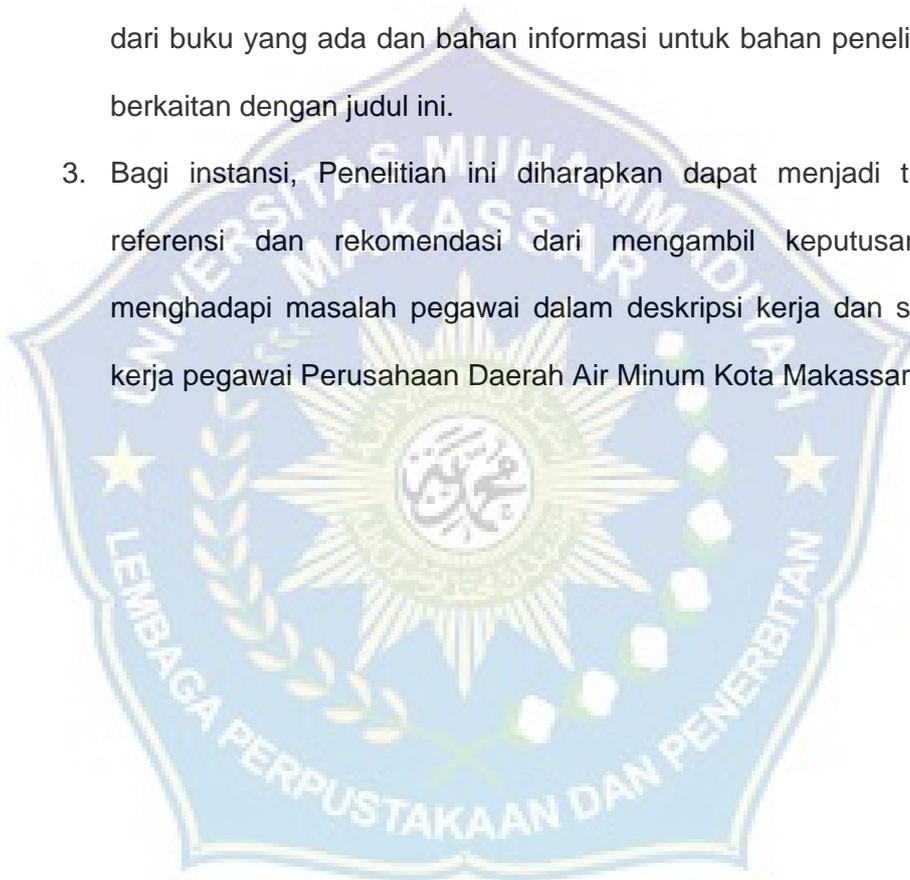
## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, Penelitian ini diharapkan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan deskripsi kerja dan spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2. Bagi mahasiswa, Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dari buku yang ada dan bahan informasi untuk bahan penelitian yang berkaitan dengan judul ini.
3. Bagi instansi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan rekomendasi dari mengambil keputusan dalam menghadapi masalah pegawai dalam deskripsi kerja dan spesifikasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Menurut (Farida 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan 2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut (Robbins dan Coulter 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

## **b. Fungsi Manajemen**

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut (Farida 2017) yaitu:

### 1) Perencanaan

Perencanaan merupakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

### 2) Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 3) Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

### 4) Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

## **2. Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya

manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pengguna mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa memberikan peranan yang diharapkan maka otomatis itu akan menjadi sia-sia. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli:

Menurut (Rivai 2013) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dan manajemen umum yang meliputi, segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut (Mangkunegara 2012) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2013) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

#### **b. Fungsi–fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur–unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja memuaskan. Menurut (Hasibuan 2014), fungsi–fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

##### **1) Fungsi–fungsi Manajerial**

###### **a) Perencanaan**

Perencanaan (*human resources palaning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawaian. Program pegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan

Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, Kerjasama pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2) Fungsi – fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

### c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan

primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai dengan pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab–sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **3. Deskripsi Kerja**

#### **a. Pengertian Deskripsi Kerja**

Menurut (Agustin 2019) deskripsi kerja yaitu pekerjaan apa, apa saja tugasnya, dan cara melakukannya dalam pekerjaan. Tidak ada format pekerjaan standar untuk membuat deskripsi kerja, formatnya sangat bergantung pada preferensi manajemen dan bagaimana deskripsi kerja digunakan.

Menurut (Dewi Andriani a 2022) deskripsi kerja menjelaskan bagaimana mendeskripsikan pekerjaan pegawai secara detail dan jelas sehingga dengan begitu pegawai memiliki pedoman atau pekerjaan yang harus dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan yang diterima oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara optimal.

Deskripsi kerja memiliki fungsi penting untuk lampiran kerja pada sistem mengenai kekuasaan dan tanggung jawab posisi. Keterkaitan antara pangkat khusus dengan pangkat lainnya dalam ruang lingkup pekerjaan dan pengaruh eksternal terhadap pencapaian tujuan kerja dalam organisasi. Umumnya memahami

deskripsi kerja yang diharapkan dari posisi tersebut. Tidak diperhatikan oleh jaringan mana pun dalam pemerintah atau swasta sehingga melihat pekerjaan yang tidak terorganisir di mana tugas sehari-hari terbengkalai dan pegawai tidak memiliki tanggung jawab pekerjaan karena mereka tidak memahami kegunaan dan tanggung jawab harus dipenuhi dalam deskripsi pekerjaan (Mauliadiani, Siahaan, and Harahap 2019).

Deskripsi kerja umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan daftar kerja, pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai diarahkan pada kerja dan memiliki manfaat yang penting dalam pekerjaan (Wasiman and Binton 2021).

#### **b. Analisis Pekerjaan**

Beberapa analisis yang mengarah kepada deskripsi kerja menurut (Tamba et al.2018) adalah:

- 1) Analisis Pekerjaan merupakan pengetahuan yang memperhitungkan pekerjaan ataupun proses penentuan hasil yang wajib dituntaskan, tercantum evaluasi sistematis ataupun control perekrutan.
- 2) Analisis pekerjaan merupakan sistematis yang mengumpulkan data dan menganalisis data tentang pekerjaan, dan keadaan dimana pekerjaan dilaksanakan.
- 3) Analisis kerja ialah aktivitas yang bertujuan mengenali menimpa pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam sesuatu posisi tertentu.

### c. Indikator–indikator Deskripsi Kerja

Indikator deskripsi pekerjaan menurut (Agustin 2019) yaitu:

#### 1) Tanggung jawab

Apa yang dilakukan setelah menempati jabatan yang ditetapkan, apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang diemban oleh seorang pegawai untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

#### 2) Kecakapan

Kemampuan seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.

#### 3) Kondisi Kerja

Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang pegawai yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstren organisasi. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditemukan oleh perusahaan.

## 4. Spesifikasi Kerja

### a. Pengertian Spesifikasi Kerja

(Siamsa and Merauke 2021) Spesifikasi kerja merupakan penjelasan syarat–syarat tertentu yang sudah tertera pada perusahaan sehingga pegawai yang diterima dapat melakukan

pekerjaan dengan benar dan efisien. Spesifikasi pekerjaan disusun dari deskripsi pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang karakteristik, pengalaman, dan aspek lain dari orang yang akan melakukan pekerjaan itu.

(Siamsa and Merauke 2021) spesifikasi kerja ataupun jabatan menampilkan siapa yang melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai syarat yang ditetapkan perusahaan. Spesifikasi ialah profil karakteristik-karakteristik pekerja yang dibutuhkan sesuai jabatan ataupun pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tertentu menimpa pembelajaran, latihan, pengalaman serta persyaratan secara mental.

Spesifikasi kerja terdiri dari pengalaman serta karakter tertentu dari pegawai yang bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan. Spesifikasi kerja ialah penjabar mengenai syarat minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu tugas secara baik. Hal tersebut dilakukan agar pegawai yang menempati jabatan tertentu diharuskan mempunyai penguasaan tertentu sesuai dengan syarat minimal yang telah ditentukan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu melewati permasalahan yang timbul seiring berjalannya waktu serta dapat menghasilkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan baik.

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Spesifikasi Kerja**

Ada beberapa faktor pengaruh spesifikasi kerja, yaitu:

- 1) Kesesuaian tanggungjawab pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan
- 2) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
- 3) Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan

### **c. Indikator Spesifikasi Kerja**

Menurut (Siamsa and Merauke 2021) indikator spesifikasi kerja diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Kepribadian

Pegawai harus dapat memahami kepribadian mereka dan mencoba untuk menghasilkan kekuatan dari kepribadiannya tersebut.

#### 2) Pengetahuan

Pengetahuan pegawai wajib disesuaikan dengan pekerjaan yang dia jalani sehingga pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan benar.

#### 3) Keterampilan

Dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan keahlian yang berbeda-beda buat dituntaskan.

## **5. Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

(Sularmi 2021) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditujukan oleh pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Aniasari and Wulansari 2021) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Siamsa and Merauke 2021) Kinerja ataupun evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaan mereka bila dibanding dengan seperangkat standar, serta kebutuhan special yang mendukung pekerjaan tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut pendapat (Siamsa and Merauke 2021) yaitu:

##### 1) Faktor Kemampuan

Kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Dengan pegawai memiliki kemampuan dan Pendidikan yang tinggi akan mempermudah karyawan mendapatkan peningkatan terhadap kinerja pegawai tersebut.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi adalah suasana dalam melakukan suatu tindakan dalam kerja untuk mendapatkan semangat kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam perihal memotivasi, pegawai wajib siap secara mental serta raga, menguasai tujuan utama serta tujuan bisnis yang mau dicapai serta wajib bisa mendapatkan hasil suasana kerja yang baik.

### c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Safitri and Wasiman 2020) kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

#### 1. Kualiatas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang dilihat dari keahlian kinerja yang dimilikinya.

#### 2. Ketepatan waktu

Seorang pegawai mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan.

#### 3. Kemampuan

Kinerja dengan kemampuan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu sangatlah penting dalam rangka Menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditentukan akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1.	Cut Nur Yuniarti Fatimah (2019)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatra Utara	Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, Kinerja	Asosiatif	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 signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 5.741 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikasi sebesar 0,05, maka variabel spesifikasi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif

					<p>dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F dengan <math>\text{sig}_{000} &lt; \alpha_{0,05}</math>, menunjukkan <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, berarti deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan secara simultan secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,707. <math>KD = 70.7\%</math>. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>
2	Jeni Maria Pinem (2019)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan	Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Jabatan, Kinerja	Asosiatif dengan teknik sampel jenuh	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa $t_{hitung}$ pada variabel

		Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Sumatera Utara			deskripsi pekerjaan sebesar 6.990 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1.679 dengan probabilitas $t$ yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 7.383 lebih dari $t_{tabel}$ sebesar 1.679 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.
3	Irma Shela Chrisdayanti Maria Magdalena Minarsih, Adji	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Dan	Job Description, Job Specification Job Rotation, Prestasi Kerja,	Analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel job description

	Seputra (2021)	Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang)	Pengembangan Karir	regresi linear berganda	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir sebesar 51,5%, job specification berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 76,2%, job rotation berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 50,4%, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir 28,9%. Berdasarkan hasil koefisien (R <sup>2</sup> ) pengaruh job description, job specification, job rotation dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 73,6% sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel job specification merupakan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap variabel.
--	----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4	Susanto, Edi (2021)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Spesifikasi Pekerjaan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan - Riau	Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan	Analisis regresi berganda melalui program SPSS	Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi: $Y = 13,184 + 0,275 X_1 + 0,222 X_2 + 0,216 X_3$ maka dapat disimpulkan bahwa, Deskripsi Pekerjaan (X1) berpengaruh sebesar 27,5%, Spesifikasi Pekerjaan (X2) berpengaruh sebesar 2,22% dan Penempatan kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 21,6%. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu Deskripsi Pekerjaan (X1) Spesifikasi Pekerjaan (X2) dan Penempatan Pekerjaan (X3) dengan variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y) memiliki indeks korelasi sebesar 78,0% Artinya hubungan tersebut sangat kuat. Secara bersama – sama Variabel
---	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					<p>Deskripsi Pekerjaan (X1), Spesifikasi Pekerjaan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai indeks determinasi sebesar 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
5	Ikhsan Fausta Alinia, Riri Mayliza (2022)	Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri	Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Kinerja Karyawan	Kausatif dengan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
6	Riska Amelia Saputri (2022)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan	Mode analisis deskriptif dan model analisis linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan

		Baruga Asrinusa Development Makassar			signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Development Makassar, 2) Spesifikasi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Development Makassar. Dengan demikian faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 95% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara Bersama – sama.
7	Ai Ria Yulustia (2023)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, kinerja karyawan, kepuasan karyawan	Analisis variabel mediasi (Tes Sobel)	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		Intervening (Suatu Penelitian Pada Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya			melalui kepuasan kerja pada staf PT Asia Tunggal Jaya Tasikmalaya.
8	Jessica, Thomas Sumarsan Goh, Syawaluddin, Aidil Saputra (2023)	Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan	Deskripsi pekerjaan, bonus, kinerja karyawan	Uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial	Kesimpulan dalam penelitian bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Besarnya koefisien determinasi adalah: sebesar 0,379 berarti deskripsi pekerjaan dan bonus menjelaskan kinerja karyawan sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
9	Kervin (2023)	Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Deskripsi kerja, Spesifikasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Teknik Kuantitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama –

		Goldwell Plastic Batam			sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
10	Sekar Ayu Ningtias, Badia Perizade, Wita Farla (2023)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera	Deskripsi pekerjaan, kinerja karyawan	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera. Dari aspek – aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen perusahaan PT Satria Sriwijaya Sejahtera untuk lebih menjelaskan lagi SOP dan deskripsi pekerjaan satpam kepada anggota satpamnya.

## C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiono 2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintensikan dari fakta – fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variable.

### 1) Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Deskripsi kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja pegawai karena mendukung dan aman bagi pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas para pekerjanya. Deskripsi kerja yang diberikan kepada pegawai dapat membuat pegawai itu mengetahui tentang pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga meningkatkan kesempatan pegawai untuk jauh lebih baik dalam menghasilkan kinerja optimal yang diharapkan. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Amelia Saputri 2022 **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar”**.

### 2) Pengaruh Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spesifikasi kerja dapat memberi pengaruh kinerja terhadap pegawai karena mendukung dan aman bagi pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan wajib berupaya agar pegawai yang diterima memenuhi spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Hal ini dicoba supaya mereka sanggup bekerja cocok dengan yang dikehendaki dan mampu

meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Amelia Saputri 2022 **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar”**.

Kerangka berpikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variabel independent, yaitu Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sebagai variabel dependen sebagai berikut:





#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiyono 2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Spesifikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang memperoleh hasil melalui penggunaan prosedur atau pengukuran statistic (Ginting et al., 2019). Penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran realitas social. Kualitas dapat ditemukan melalui pernyataan–pernyataan dan penelitian dapat dibangun dengan nilai–nilai.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Ratulangi No.3 Makassar, Sulawesi Selatan. Peneliti mengambil lokasi di Perusahaan Daerah Air Minum ini karena peneliti ingin mengetahui berapa besar Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu dari bulan Desember–Januari 2024.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data penelitian berupa angka–angka serta analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2021).

## 2. Sumber Data

### a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

### b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

## D. Jenis 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

Menurut (Sugiyono 2021) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya, Maka dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar yang berjumlah 77 orang.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2021) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Tarjo 2019) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 77 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

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

### 1. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung.

### 2. 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 serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

## F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Sugiyono 2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018).

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

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Deskripsi Kerja (X1)	Deskripsi kerja merupakan deksripsi pekerjaan pegawai secara detail dan jelas sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal.	1. Tanggung jawab 2. Kecakapan 3. Kondisi kerja  (Agustin 2019)
Spesifikasi Kerja (X2)	Spesifikasi kerja ialah gambaran ciri-ciri karyawan yang dibutuhkan pada suatu jabatan ataupun pekerjaan.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Kepribadian  (Siamsa and Merauke 2021)

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kemampuan  (Safitri and Wasiman 2020)
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. Pengukuran Variabel

Dalam 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 2021) Skala Likert digunakan buat mengukur sikap, pendapat serta anggapan seorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Skor Pilihan Jawaban**

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan buat mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebetulnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan buat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Sugiyono 2021).

- a. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka variabel tersebut tidak valid.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan buat mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran 2 kali ataupun lebih terhadap objek yang sama dengan memakai alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2017).

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

## 2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui table distribusi frekuensi, table histogram, mean dan skor deviasi.

## 3. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali 2018:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan adalah test Kolmogorov–smirnov. Data analisis dengan bantuan computer SPSS. Data penarikan kesimpulan yaitu apabila nilai probabilitas  $>$  dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal tetapi apabila sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel bebas. Menurut (Imam Ghozali 2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas. Penelitian ini akan menggunakannya untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara deskripsi kerja dan spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Rumus berikut adalah analisis regresi linear, yaitu

$$Y: \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Deskripsi Kerja

X2 = Spesifikasi Kerja

e = error

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2018). Uji t dilakukan pada hipotesis untuk mengetahui signifikan pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan nilai signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau tingkat keyakinan 95%.

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Nilai Perusahaan) yang disebabkan oleh variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Imam Ghozali 2018).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar



**Gambar 4.1 Logo Perusahaan**

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dalam keberadaannya sebagai perusahaan daerah memiliki peran ganda, pertama, sebagai salah satu sumber pendapatan bagi pemerintah Kota Makassar dan kedua sebagai institusi pelayanan atau penyediaan jasa air bagi Makassar.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya instansi pengolahan Air PIPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda.

Dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50ltr/dt kemudian pada jaman pendudukan jepang pada tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100ltr/dt. Air baku diambil dari sungai jeneberang yang terletak 7 km sebelah selatan pusat kota. Air dan sungai tersebut di pompa melalui saluran tertutup ke instalasi ratulangi.

Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Mada Ujung Pandang, seiring dengan usianya IPA Ratulangi bearangsur angsur mengalami kapasitas produksi.

### **Instalasi Pengelolaan Air I Ratulangi**

Instalasi ini terletak di Jl. DR. Ratulangi No.3, dibangun sejak tahun 1924 oleh Belanda. Kapasitas produksi terpasang 50 l/d. Tahun 1976 perubahan situs PDAM dari Dinas Air Minum menjadi perusahaan Air Minum Kodia Ujung Pandang Sesuai dengan perda No.21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50ltr/dt, disebabkan karena usia.

### **Instalasi Pengelolaan Air II Panaikang**

Instalasi ini terletak di Jl. Urip sumohardjo, kapasitas produksi terpasang 1000 l/d. Intake di Jl. Abdullah Dg. Sirua, Sumber Air Baku Dari Sungai Lekopancing Kab. Maros.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 di bangun instalasi II panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 ltr/dt. Sumber air baku di ambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 km dari Kota Makassar, Kemudian Tahun 1989 IPA Panaikang di tingkatkan menjadi 1000 ltr/dt.

### **Instalasi Pengelolaan Air III Antang**

Instalasi ini terletak di Jl. Antang Raya. Kapasitas produksi terpasang 90 l/d. Intake sal. Air baku IPA III. Tahun 1985 melalui paket pembangunan perum perumnas di bangun instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 ltr/dt. Tahun 1992 di bangun lagi IPA

Antang 2 dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) instansi pengolahan air.

Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun IV kapasitas terpasang 200 ltr/dt di Maccini Sombala dengan sumber air baku sungai Jeneberang. Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk permukiman dan industri, sehingga melalui proyek pengembangan system penyediaan air bersih kotamadya ujung pandang pada tahun 2000 di bangun instalasi V Somba Opu dengan kapasitas 1000 ltr/dt di kabupaten Gowa yang sumber bakunya dari Bili-Bili sejauh 16 km untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang dimana jumlah pelanggannya terus bertambah maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 ltr/dt menjadi 90 ltr/dt, melalui pembangunan instalasi pengolahan air Antang 3 (tiga) dengan demikian total kapasitas air bersih PDAM kota Makassar menjadi 2340 ltr/dt.

PDAM Kota Makassar sampai saat ini telah menjangkau 816.416 jiwa penduduk dari 1.160.011 jiwa total penduduk Kota Makassar atau 70,38% luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12.37 ha. Ini berarti pelayanan air bersih PDAM kota Makassar telah menjangkau 70,38. Setelah melalui beberapa kali rapat pembahasan, baik secara internal pansus hingga di mitra berkaitan. Akhirnya, pada tahun 2019 DPRD Kota Makassar mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda). Diterapkannya PDAM menjadi Perumda berdasarkan perintah Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemda, dan PP nomor 54 tahun 2017. Dalam beleid tersebut ditegaskan, seluruh BUMD dan Perusda wajib melakukan perubahan badan hukum menjadi perumda atau perusahaan persero daerah.

Tugas pokok PDAM Kota Makassar sesuai peraturan Daerah No. 2/1992, tanggal 07 April 1992 tentang susunan dan tata kerja perusahaan Daerah Air Minum Kota Dati II Ujung Pandang adalah: "Melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daerah dalam bidang pengolahan air minum". Perusahaan Air Minum Kota Makassar mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih.
- b. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.
- c. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan membangun daerah.

## **2. Visi dan Misi Organisasi**

### **a. Visi**

Visi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar adalah: Menjadi salah satu Perusahaan Daerah Air Minum Terkemuka, sehat, untung dan sejahtera di Indonesia yang memiliki daya saing global.



**b. Job Description**

## 1) Dewan Pengawas

Dewan Pengawas, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan Pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.
- b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Walikota diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi, rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani laporan Tahunan;
- c. Memeriksa dan menyampaikan rencana strategis bisnis (Business Plan/Corporate Plan), dan Rencana kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Walikota untuk mendapatkan pengesahan;
- d. Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 (dua belas) bulan sesuai dengan tahun baku PDAM;
- e. Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh PDAM dan bilamana diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan rapat untuk menentukan keputusan mengenai hal-hal yang mendesak;

- f. Merumuskan kebijaksanaan PDAM secara terarah dalam bidang perencanaan modal, penggunaan dana, pemanfaatan dan pengamanan air baku, peningkatan kapasitas produksi air, perluasan maupun rehabilitasi jaringan transmisi distribusi air minum sesuai kebijaksanaan pemerintah untuk jangka pendek dan jangka panjang;
- g. Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota Direksi PDAM atas hasil-hasil yang telah dicapai dan mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Walikota;
- h. Menyelenggarakan pembinaan dan pengarahan kepada Direksi PDAM berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan dalam keputusan rapat Dewan pengawas mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang dimaksud.

## 2) Direktur Utama

Direktur Utama, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan anggaran PDAM, kordinasi dan kepegawaian seluruh kegiatan operasional PDAM
- b. Pembinaan kepegawaian, pengurusan dan pengelolaan kekayaan PDAM serta penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan;
- c. Menyusun rencana strategis bisnis 5 (lima) tahunan (business Plan/corporate Plan) yang disahkan oleh Walikota melalui usul Dewan Pengawas;

- d. Menyusun RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana strategis bisnis (business Plan/corporate Plan) kepada Walikota melalui Dewan Pengawas;
- e. Penandatanganan bersama Direktur Utama dan Direktur Keuangan untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
- f. Menyusun laporan triwulan dan laporan tahunan PDAM.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Utama dibantu oleh:

- a) Direktur Umum;
- b) Direktur Keuangan;
- c) Direktur Teknik;
- d) Kepala Satuan Pengawas Internal;
- e) Kepala Wilayah.

3) Direktur Umum

Direktur Umum, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan, pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan PDAM;
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis pengelolaan urusan ketatausahaan umum dan rumah tangga PDAM;
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan Program pelaksanaan pendayagunaan pegawai PDAM;

- d. Penyiapan perumusan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengelolaan data elektronik, kehumasan, humas dan protokol serta pelayanan pengaduan pelanggan;
- e. Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis dalam pengelolaan meliputi pengadaan, pencatatan, inventarisasi, pengawasan dan pengendalian terhadap aset/barang milik PDAM;
- f. Melaksanakan kordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam Melaksanakan tugas Direktur Umum dibantu oleh:

- a) Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Bagian Hubungan Lapangan;
- c) Bagian Perlengkapan;

#### 4) Direktur Keuangan

Direktur Keuangan, mempunyai tugas:

- a. Pengkordinasian dan pengendalian kegiatan di bidang keuangan;
- b. Perencanaan dan pengendalian sumber-sumber pendapatan, serta mengatur penggunaan kekayaan perusahaan;
- c. Penyusunan RKAP dan penetapan besarnya modal kerja perusahaan, merumuskan kebijaksanaan mengenai penggunaan keuangan;

- d. Penandatanganan bersama Direktur Keuangan dan Direktur Utama untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
  - e. Penyelenggaraan pembukuan dan pembuatan laporan keuangan;
  - f. Penilaian terhadap usulan untuk menetapkan kebijakan pembelian barang/jasa kebutuhan perusahaan sesuai perkembangan dan kemampuan;
  - g. Penyiapan rencana pembiayaan inventasi dan tambahan modal perusahaan;
  - h. Penyiapan data/bahan penetapan dan atau penyesuaian air PDAM;
  - i. Pelaksanaan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
  - j. Penyusunan laporan kegiatan sesuai bidang Tugas.
- Dalam melaksanakan tugas Direktur Keuangan dibantu oleh:
- a) Bagian Anggaran dan Perbendaharaan;
  - b) Bagian Verifikasi dan Akuntansi.

5) Direktur Teknik

Direktur Teknik, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan pengendalian dan pengawasan pelanggaran administrasi bidang perencanaan teknik, produksi dan instalasi, pemeliharaan serta pengendalian kehilangan air.

- b. Pengkajian secara berkala terhadap business Plan dan corporate plan perusahaan dan perumusan strategi perusahaan serta kegiatan penelitian dan pengembangan perusahaan;
- c. Penyiapan dan rencana pengusulan pendidikan dan penelitian tenaga teknik;
- d. Pengordinasian dan pengendalian sumber air baku, instalasi/meter produksi dan sistem distribusi;
- e. Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia;
- f. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan mengenai peningkatan hasil produksi, distribusi dan operasional teknik lainnya;
- g. Pelaksanaan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas (3K) pelayanan air kepada pelanggan;
- h. Menyusun rencana dan penyiapan data kehilangan air pada jaringan distribusi;
- i. Pengendalian dan pengawasan kehilangan air pada jaringan distribusi;
- j. Pengendalian kordinasi dengan Direktur lainnya untuk rencana pelaksanaan tugas;
- k. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Bidang Teknik dibantu oleh:

- a) Bagian Perencanaan teknik;
- b) Bagian Produksi dan Instalasi;
- c) Bagian Distribusi dan Kehilangan Air.

6) Bagian Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal, mempunyai tugas:

- a. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Penyusunan kebijakan pokok pengawasan penyelenggaraan PDAM;
- c. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan pengawasan;
- d. Perencanaan dan penyusunan standar pengendalian internal (SPI) PDAM;
  - a. Pelaksanaan pengawasan administrasi keuangan, aset dan kepegawaian serta teknik dan operasional;
  - b. Pelaksanaan pengawasan terhadap perjanjian kerja sama PDAM dengan pihak ketiga;
  - c. Pengkoordinasian tindak lanjut hasil pengawasan;
  - d. Pelaksanaan evaluasi terhadap bussines plan dan corporate plan PDAM;
  - e. Pelaksanaan evaluasi laporan keuangan dan laporan kinerja PDAM;
  - f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan audit internal sebagai bahan review pengawasan bagi Direktur Utama;
  - g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi;

Dalam melaksanakan tugasnya satuan pengawasan dan pengembangan dibantu oleh:

- a) Seksi Pengawasan Uang dan Aset;
- b) Seksi Pengawasan teknik dan operasional

#### 7) Wilayah Pelayanan

Tugas pokok dan fungsi wilayah pelayanan adalah:

- a. Wilayah Pelayanan PDAM mempunyai tugas melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan di bidang kesekretariatan, pelayanan/pengaduan langganan, distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan.
- b. Wilayah Pelayanan mempunyai fungsi:
  - i. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsi;
  - ii. Pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan dan pelayanan;
  - iii. Penyusunan rencana pelaksanaan pekerjaan dan pengkoordinasian serta pengendalian kegiatan-kegiatan sekretariat, urusan pelayanan langganan, Distribusi dan Kehilangan Air, Baca Meter dan Penagihan;
  - iv. Penyiapan rencana dan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk menangani pelayanan teknis sesuai wilayah kerja;
  - v. Penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyediaan sarana dan prasarana air bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;

- vi. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis peningkatan kualitas pelayanan air bersih melalui pelatihan teknis;
- vii. Pelaksanaan pelayanan pemasangan baru, pekerjaan perbaikan pipa, tutup/buka aliran pelanggan dalam wilayah tugasnya;
- viii. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pemantauan terhadap jaringan bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;
- ix. Pengawasan penyeteroran pendapatan Air dan non Air serta pengarsipannya;
- x. Pengawasan pelaksanaan pembacaan meter dan penagihan;
- xi. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya Wilayah Pelayanan dibantu oleh:

- a) Sekretariat;
- b) Urusan Pelayanan dan Langganan;
- c) Urusan Distribusi dan Kehilangan Air
- d) Urusan Baca Meter dan Penagihan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 77 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

#### a. Jenis Kelamin

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	39	50.6%
2	Perempuan	38	49.4%
Total		77	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 50.6%, sedangkan responden

berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang atau sebesar 49.4%.

#### b. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<20 Tahun	2	2.6%
2	20-30 Tahun	27	35.1%
3	30-40 Tahun	39	50.6%
4	>40 Tahun	9	11.7%
Total		77	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menjelaskan bahwa responden usia <20 tahun sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 2.6%, responden usia 20-30 tahun sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase 35.1%, responden usia 30-40 tahun sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase 50.6%, responden usia >40 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 11.7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 30-40 tahun.

### c. Pendidikan

Karakteristik data reponden berdasarkan pendidikan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	12	15.6%
2	D3	3	3.9%
3	S1	45	58.4%
4	S2	12	15.6%
5	S3	5	6.5%
Total		77	100%

*Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 12 orang dengan persentase 15.6%, pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan persentase 3.9%, pendidikan S1 sebanyak 47 orang dengan persentase 61.0%, pendidikan S2 sebanyak 9 orang dengan persentase 11.7%, pendidikan S3 sebanyak 6 orang dengan persentase 7.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berpendidikan S1.

### d. Lama Bekerja

Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	25	32.5%
2	6-10 Tahun	35	45.5%
3	11-15 Tahun	16	20.8%
4	>20 Tahun	1	1.3%
Total		77	100%

*Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari data sampel, menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 32.5%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase 45.5%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 20.8%, lama bekerja >20 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 1.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase 45.5% lebih mendominasi.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

### a. Analisis Deskriptif Variabel Deskripsi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel deskripsi kerja dengan indikator yaitu: tanggung jawab, kecakapan, dan kondisi kerja. Variasi tanggapan responden terhadap 15 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**

**Penilaian Responden Deskripsi Kerja**

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1		1		29	47	77	4.58
2	X1.2		1		37	39	77	4.48
3	X1.3		1	1	43	32	77	4.38
4	X1.4		1	2	40	34	77	4.39
5	X1.5		2	4	35	36	77	4.36
6	X1.6		2	5	37	33	77	4.31
7	X1.7		1	3	33	40	77	4.45
8	X1.8		1	1	27	48	77	4.58
9	X1.9			3	31	43	77	4.52
10	X1.10			2	38	37	77	4.45
11	X1.11			1	37	39	77	4.48
12	X1.12			1	39	37	77	4.45
13	X1.13		1	1	41	34	77	4.40

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X1.8) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 48 orang dan nilai rata-rata 4.58.

### b. Analisis Deskriptif Variabel Spesifikasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel spesifikasi kerja dengan indikator yaitu: keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian. Variasi tanggapan responden terhadap 15 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**

**Penilaian Responden Spesifikasi Kerja**

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X2.1				21	56	77	4.73
2	X2.2				15	62	77	4.81
3	X2.3				20	57	77	4.74
4	X2.4				17	60	77	4.78
5	X2.5				11	66	77	4.86
6	X2.6				18	59	77	4.77
7	X2.7				14	63	77	4.82
8	X2.8				24	53	77	4.69
9	X2.9				16	61	77	4.79
10	X2.10				26	51	77	4.66
11	X2.11				32	45	77	4.58
12	X2.12				21	56	77	4.73

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (X2.5) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 66 orang dan nilai rata-rata 4.86.

### c. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel kinerja pegawai dengan indikator yaitu: kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan. Variasi responden terhadap 12 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

## Penilaian Responden Kinerja Pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y.1				39	38	77	4.49
2	Y.2				42	35	77	4.45
3	Y.3				40	37	77	4.48
4	Y.4				36	41	77	4.53
5	Y.5				25	52	77	4.68
6	Y.6				30	47	77	4.61
7	Y.7				33	34	77	4.57
8	Y.8				25	52	77	4.68
9	Y.9				38	39	77	4.51
10	Y.10				27	50	77	4.65
11	Y.11				22	55	77	4.71
12	Y.12				33	44	77	4.57

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kemampuan (Y.11) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 55 orang dan nilai rata-rata 4.71.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistic deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Deskripsi Kerja	77	30	65	57.86	5.203
Spesifikasi Kerja	77	49	60	56.86	2.780
Kinerja Pegawai	77	48	60	54.94	3.365
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai N (jumlah data) yaitu 77, dimana variabel deskripsi kerja memiliki minimum sebesar 30 dan maximum 65 dengan mean 57.86 serta standar deviasi yaitu 5.203, variabel spesifikasi kerja memiliki minimum sebesar 49 dan maximum 60 dengan mean 56.86 serta standar deviasi yaitu 2.780 sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki minimum 48 dan maximum 60 dengan mean 54.94 serta standar deviasi 3.365.

#### 4. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
<b>Deskripsi Kerja (X1)</b>	X1.1	0.738	0.224	Valid
	X1.2	0.704	0.224	Valid
	X1.3	0.510	0.224	Valid
	X1.4	0.768	0.224	Valid
	X1.5	0.749	0.224	Valid
	X1.6	0.723	0.224	Valid
	X1.7	0.554	0.224	Valid
	X1.8	0.638	0.224	Valid
	X1.9	0.640	0.224	Valid
	X1.10	0.537	0.224	Valid
	X1.11	0.673	0.224	Valid
	X1.12	0.621	0.224	Valid
	X1.13	0.721	0.224	Valid
<b>Spesifikasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0.750	0.224	Valid
	X2.2	0.734	0.224	Valid
	X2.3	0.645	0.224	Valid
	X2.4	0.766	0.224	Valid
	X2.5	0.704	0.224	Valid
	X2.6	0.638	0.224	Valid
	X2.7	0.500	0.224	Valid
	X2.8	0.432	0.224	Valid
	X2.9	0.252	0.224	Valid
	X2.10	0.251	0.224	Valid
	X2.11	0.309	0.224	Valid
	X2.12	0.433	0.224	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y.1	0.594	0.224	Valid
	Y.2	0.720	0.224	Valid
	Y.3	0.493	0.224	Valid
	Y.4	0.682	0.224	Valid
	Y.5	0.551	0.224	Valid
	Y.6	0.606	0.224	Valid
	Y.7	0.454	0.224	Valid
	Y.8	0.534	0.224	Valid
	Y.9	0.626	0.224	Valid
	Y.10	0.702	0.224	Valid
	Y.11	0.400	0.224	Valid
	Y.12	0.493	0.224	Valid

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel. Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrument *reliabel* agar menggunakan suatu batas nilai *Cronbach alpa* 0.60. Jika realibilitas  $>0.60$  adalah *reliabel* atau konsisten, sedangkan  $<0.60$  adalah tidak *reliabel* atau konsisten. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Crobanch Alpha	N of Items	Keterangan
Deskripsi Kerja (X1)	.892	13	Realibel
Spesifikasi Kerja (X2)	.773	12	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	.813	12	Realibel

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Hasil output di atas menunjukkan Cronbach Alpha variabel deskripsi kerja (X1) sebesar  $0.892 > 0.60$ , spesifikasi kerja (X2) menunjukkan nilai  $0.773 > 0.60$ , dan kinerja pegawai (Y)  $0.813 > 0.60$ . Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah poin dari uji persyaratan dari uji asumsi klasik yang artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau kata lain analisis regresi dapat dikatakan penelitian ini diuji kenormalannya.

Adapun cara pengujian normalitas yaitu:

- i. Jika nilainya signifikan (asym sig 2 tailed)  $> 0.05$  maka berdistribusi normal.
- ii. Jika nilai signifikannya (asym sig 2 tailed)  $< 0.05$  maka data distribusinya tidak normal.

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	77
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Dilihat pada tabel 4.11 hasil dari perhitungan uji normalitas memiliki nilai signifikan sebesar 0.200 yang artinya nilainya lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan hasil data yang diuji terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas, maka hubungan

antara variabel terikat menjadi terganggu dalam pengambilan keputusan: Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai  $tolerance > 0.10$  dan  $VIF < 10.00$ .

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Deskripsi Kerja	.998	1.002
Spesifikasi Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel deskripsi kerja sebesar  $0.998 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.002 < 10.00$ . Nilai *tolerance* variabel spesifikasi kerja sebesar  $0.998 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.001 < 10.00$ . Artinya, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**6. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.13**

**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	5.983		2.323	.023
	Deskripsi Kerja	.453	.050	.701	8.993	.000
	Spesifikasi Kerja	.261	.094	.215	2.763	.007

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Dari tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.900 + 0.453 X_1 + 0.261 X_2 + e$$

- a)  $a = 13.900$  merupakan nilai konstanta, jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 13.900.
- b)  $b_1 = 0.453$  artinya variabel deskripsi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika deskripsi kerja lebih jelas maka kinerja pegawai akan meningkat.
- c)  $b_2 = 0.261$  artinya variabel spesifikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika spesifikasi kerja sesuai maka kinerja pegawai akan meningkat.

## 7. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.14

### Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	5.983		2.323	.023
	Deskripsi Kerja	.453	.050	.701	8.993	.000
	Spesifikasi Kerja	.261	.094	.215	2.763	.007

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Dasar pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1.665) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Deskripsi Kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel deskripsi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8.993 >  $t_{tabel}$  1.665 dan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

2) Spesifikasi Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel spesifikasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.763 >  $t_{tabel}$  1.665 dan nilai sig. 0.007 < 0.05 maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0.5 karena *R Square* antara nol dan Satu.

Tabel 4.15

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.540	228.287
a. Predictors: (Constant), Total Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja				

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4. 15 di atas, dapat dikatakan bahwa  $R^2$  memiliki nilai sebesar 0.552, artinya variabel deskripsi kerja ( $X_1$ ) dan spesifikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat kapasitas sebesar 55.2% dan sisanya 44.8 % disebabkan oleh keterbatasan model penelitian.

### C. Pembahasan Hasil penelitian

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 Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 77 responden dari kuesioner yang disebar terdiri dari 39 orang responden laki-laki dan 38 orang responden perempuan. Berdasarkan data diatas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai yang tertinggi sebesar 4.58 dan yang terendah sebesar 4.31.

Berdasarkan hasil uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 13.900, artinya jika X (deskripsi kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (kinerja pegawai) tetap yaitu 13.900. Sedangkan, nilai koefisien regresi deskripsi kerja sebesar 0.453 (positif) menunjukkan bahwa deskripsi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t (parsial), ditemukan deskripsi kerja pada kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8.993 > 1.665$ ) dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0.05. Maka dapat diartikan bahwa deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tahap terakhir, dari hasil uji  $R^2$  (Determinasi) dikatakan bahwa  $R^2$  memiliki nilai sebesar 0.552, artinya variabel deskripsi kerja dengan tingkat kapasitas sebesar 55,2% dan sisanya 44.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

Adapun alasan mengapa deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena tingkat jawaban positif yang diberikan responden terhadap 13 pernyataan dengan penjabaran dari 3 indikator. Artinya menjelaskan jika deskripsi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, dan kondisi kerja yang sudah tergolong baik berdasarkan dari hasil

penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Jika pegawai ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, maka harus memanfaatkan ketiga indikator utama pada deskripsi kerja tersebut. Sehingga memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang ditempatkan pada bidang pekerjaannya. Pegawai yang telah menguasai bidang pekerjaannya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah instansi. Dalam artian apabila kemampuan kerja yang dimiliki baik maka kinerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya apabila kemampuan kerja yang dimiliki buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jeni Maria Pinem (2019), dengan judul "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Sumatera Utara". Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel deskripsi pekerjaan sebesar 6.990 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.697 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari Batasan signifikansi sebesar 0.05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel spesifikasi jabatan sebesar 7.383 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.679 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 kinerja.

## 2. Pengaruh Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 77 responden dari kuesioner yang disebar terdiri dari 39 orang responden laki-laki dan 38 orang responden perempuan. Berdasarkan data diatas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X memiliki rata-rata (mean) nilai yang tertinggi sebesar 4.92 dan yang terendah sebesar 4.45.

Berdasarkan hasil uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 13.900, artinya jika X (spesifikasi kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (kinerja pegawai) tetap yaitu 13.900. Sedangkan, nilai koefisien regresi spesifikasi kerja sebesar 0.261 (positif) menunjukkan bahwa spesifikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t (parsial), ditemukan spesifikasi kerja pada kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.763 > 1.665$ ) dengan tingkat signifikan 0.007 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0.05. Maka dapat diartikan bahwa spesifikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tahap terakhir, dari hasil uji  $R^2$  (Determinasi) dikatakan bahwa  $R^2$  memiliki nilai sebesar 0.552, artinya variabel deskripsi kerja dengan tingkat kapasitas sebesar 55,2% dan sisanya 44.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

Adapun alasan mengapa spesifikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena tingkat jawaban positif yang diberikan responden terhadap 12 pernyataan dengan penjabaran dari 3 indikator. Artinya menjelaskan jika spesifikasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang sudah tergolong baik berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Jika pegawai ingin melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka harus memanfaatkan ketiga indikator utama pada spesifikasi kerja tersebut. Pegawai yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan oleh suatu perusahaan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah instansi. Dalam artian apabila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka kinerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya apabila pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riska Amelia Saputri (2022), dengan judul "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 2) Spesifikasi pekerjaan

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi kerja dan spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan dapat diketahui bahwa deskripsi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Artinya menjelaskan jika deskripsi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan dapat diketahui bahwa spesifikasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Artinya menjelaskan jika spesifikasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Instansi**

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar sebagai berikut:

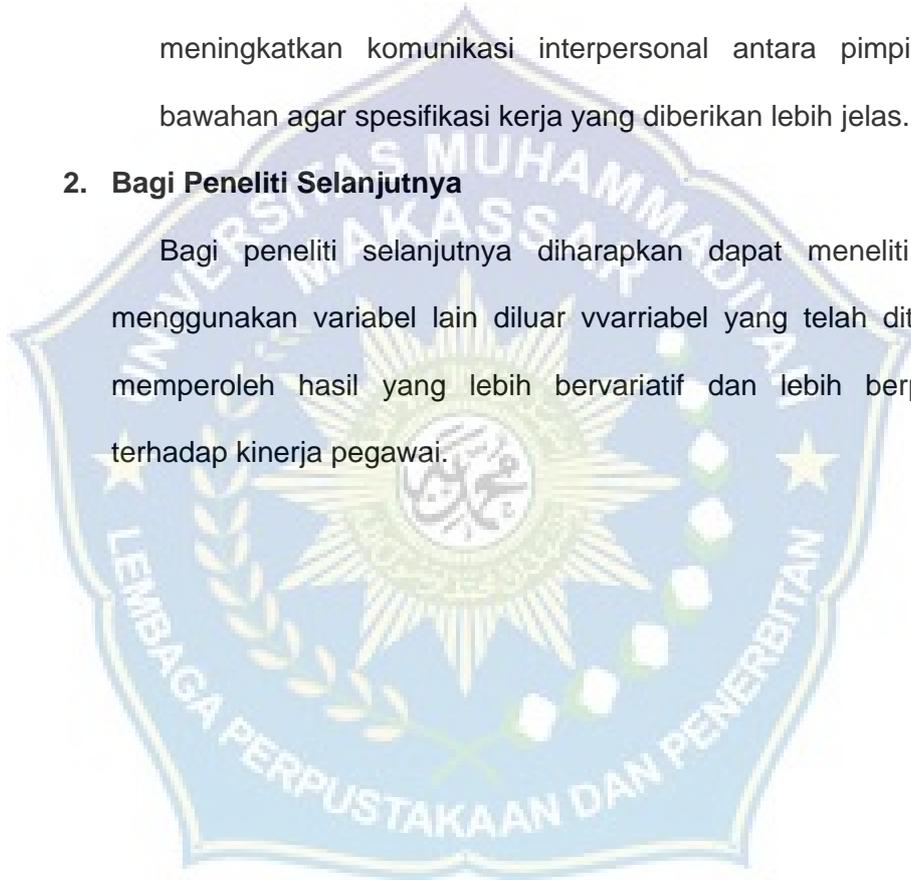
- a) Untuk mengatasi tingkat deskripsi kerja yang terlihat sudah bagus, namun ada beberapa hal tentang deskripsi kerja perlu untuk

ditingkatkan terutama menyangkut masalah deskripsi kerja yang diberikan kepada mereka, pihak manajemen harus menjelaskan apa saja tugas mereka agar pegawai tidak merasa kewalahan dalam bekerja.

- b) Untuk masalah spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar spesifikasi kerja yang diberikan lebih jelas.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain diluar vvarriabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. 2020. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU).
- Alinia, I. F., & Mayliza, R. 2022. *Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ).
- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. D. 2022. *Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. 2021. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Ilmiah PERKUSI.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. 2021. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang)*. Journal of Management.
- Farida. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Fatimah, C. N. Y. 2019. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Hairina. 2013. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jessica, J., Goh, T. S., Syawaluddin, S., & Saputra, A. 2023. *Pengaruh deskripsi pekerjaan dan bonus terhadap kinerja karyawan*.

- Kervin, K. 2023. *Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Goldwell Plastic Batam*. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kristina, Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Manajerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, E., & Harahap, R. H. 2019. *The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency of Medan with Supervision as Moderating Variable*. International Journal of Research & Review (Www. Ijrrjournal. Com).
- Mangasa, P. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan*
- Ningtiyas, S. A., Perizade, B., & Farla, W. 2023. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Satpam PT Satria Sriwijaya Sejahtera*. Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management.
- Pinem, J. M. 2019. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan) Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali. Pers, Jakarta.
- Robbins & Coulter. 2019. *Manajemen Jilid 1*.
- Safitri, Wasiman. 2020. *Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.
- Siamsa, Merauke. 2021. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika*. Musamus Journal of Business & Management.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setyawami, Ed.; Cetakan Ke-2). Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*.
- Sularmi. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan Dan Pemasaran (ARASTIRMA).

- Saputri, R. A. 2022. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar*. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Susanto, E. 2021. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Spesifikasi Pekerjaan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitra Islam Indragiri (UNISI) Tembilan-Riau*. (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. 2018. *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41.
- Tarjo, T. 2019. *Metode penelitian sistem 3x baca*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wasiman, Bintu. 2020. *Pengaruh Job Description Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kindo Prima*.
- Yulistia, A. R. 2023. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Penelitian Pada Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya)*. (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).





**Lampiran Kuesioner****Kuesioner Penelitian****PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

---

---

**Kepada Yth,****Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum****Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiras Vantika

Nim : 105721115120

Program Studi : Manajemen

Semester : 7 (Tujuh)

No. Hp : 081354082642

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara (i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiaannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar”**.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara (i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Wiras Vantika

### **Petunjuk Pengisian**

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

### **Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :
  - <20 Tahun  30-40 Tahun
  - 20-30 Tahun  >40 Tahun
4. Pendidikan :
  - SMA  D3  S1  S2  S3
5. Lama Bekerja :
  - 1 – 5 Tahun  6 – 10 Tahun
  - 11 – 15 Tahun  >20 Tahun
6. Bidang Pekerjaan :

### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Point</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (SS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Daftar Pertanyaan

#### 1. Variabel Deskripsi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
<b>Tanggung jawab</b>						
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saat ini					
2	Saya memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang diberikan pimpinan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari perusahaan					
<b>Kecakapan</b>						
1	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bekerja sama					
3	Saya mampu berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan pegawai lain					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim					
5	Saya akan menerima pendapat atau gagasan rekan kerja apabila pendapatnya memang benar.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
1	Saya memahami peraturan atau kebijakan perusahaan					
2	Saya mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya berlaku ramah kepada pimpinan, rekan kerja, dan sesama pegawai lainnya					
4	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain					

	dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik					
--	-------------------------------------------------	--	--	--	--	--



## 2. Variabel Spesifikasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
<b>Kepribadian</b>						
1	Kepribadian yang saya miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan					
2	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab					
<b>Pengetahuan</b>						
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer dan lainnya					
2	Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan					
3	Pengetahuan saya terhadap pekerjaan sangat baik					
4	Pengetahuan yang saya miliki dapat memudahkan saya dalam bekerja					
<b>Keterampilan</b>						
1	Saya mampu mengutarakan pendapat secara lisan maupun tulisan dengan baik saat bekerja					
2	Keterampilan yang saya punya dapat membantu saya menyelesaikan beragam tugas atau pekerjaan					
3	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4	Saya selalu menggunakan keterampilan saya saat bekerja					
5	Keterampilan saya saat bekerja sangat baik					

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Saya mengerjakan apa yang seharusnya saya kerjakan					
2	Saya selalu mempertahankan kualitas pekerjaan					
3	Saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan dari pimpinan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
4	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
<b>Kemampuan</b>						
1	Saya mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan					
2	Tugas yang diberikan sudah tepat sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan jabatan dengan baik					

## Lampiran 2: Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :130/05/A.2-II/XII/45/2023  
2023

Makassar, 18 Desember

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Wiras Vantika

Stambuk : 105721115120

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



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

*Tembusan:*

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411) 065588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3042/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

17 Jumadil Awal 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

30 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 130/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 17 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : WIRAS VANTIKA

No. Stambuk : 10572 1115120

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumulahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



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

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

Nomor	: 31828/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3042/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: WIRAS VANTIKA
Nomor Pokok	: 105721115120
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Januari s/d 03 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, 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 20 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. Peringgal.

Nomor: 31828/S.01/PTSP/2023

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :****<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>**

NOMOR REGISTRASI 20231218461473



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR E
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171  
 Website: [dpmpmsp.makassarkota.go.id](http://dpmpmsp.makassarkota.go.id)



### **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: 070/937/SKP/SB/DPMPMSP/12/2023

#### **DASAR:**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/937/SKP/SB/DPMPMSP/12/2023, Tanggal 20 Desember 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 940/SKP/SB/BKBP/12/2023

#### **Dengan Ini Menerangkan Bahwa :**

Nama : WIRAS VANTIKA  
 NIM / Jurusan : 105721115120 / Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar  
 Lokasi Penelitian : Terlampir,-  
 Waktu Penelitian : 03 Januari 2024 - 03 Maret 2024  
 Tujuan : Skripsi  
 Judul Penelitian : " PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email [bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com](mailto:bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com).
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



**Ditetapkan di Makassar**

**Pada tanggal: 2023-12-28 08:57:24**



Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 KOTA MAKASSAR**

**A. ZULKIFLY, S.STP., M.SI.**

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM  
KOTA MAKASSAR**

**BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN**



Makassar, 16 Januari 2024

Nomor : 63 / B.2 / Um-Kepeg / 1 / 2024  
Sifat : ---  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :  
**KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Di,  
**Makassar**

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor: 070/937/SKP/SB/DPMPSTP/12/2023; Tanggal 28 Desember 2023 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 9 Januari 2024 perihal **Izin Penelitian** yang tersebut namanya dibawah ini :

**N a m a : WIRAS VANTIKA**  
**NIM : 105721115120**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Pekerjaan : Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar**  
**Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**  
**Judul : " PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN SPESIFIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "**

Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan pada Tanggal **3 Januari s/d 3 Maret 2024**.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

  
**DANIEL S. PALALLO, SE.,MM.,Ak**  
Kepala Bagian

Terbusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang Bersangkutan;
4. Arsip.



pusat.pdam:mks@gmail.com



(0411) 850381



Jalan Dr. Sam Ratulangi No.3  
Mangkura, Kec. Ujung Pandang,  
Kota Makassar, Sulawesi Selatan

### Lampiran 3: Dokumentasi Pembagian Kuesioner



Gambar 1: Pembagian dan Pengembalian Kuesioner



Gambar 2: Pembagian dan Pengembalian Kuesioner

## Lampiran 4: Tabulasi

No Responden	DESKRIPSI KERJA													Jumlah
	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	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	56
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60
4	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	3	52
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	58
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	57
8	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61
9	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	51
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	53
11	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	56
12	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	30
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	58
15	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	52
16	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	56
19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	62
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
21	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	61
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	62
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	62
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	62
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	62
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	60
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	61
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
30	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	60
32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	55
33	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	59
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	59
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	56
38	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	57
40	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	60
41	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	58
42	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	57
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
44	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	59
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	62
47	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	57
49	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	62
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
53	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	56
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
56	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
57	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	57
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	57
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
61	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	55
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	61
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
65	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	59
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
67	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	56
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
69	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
70	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	61
71	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	57
72	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	60

73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	56
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
75	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

No Responden	SPESIFIKASI KERJA												Jumlah	
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	58
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	55
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	55
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
49	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	55
50	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	52
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
56	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	54
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	51
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	51
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
62	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59



56	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	53
57	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	57
61	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
62	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	56
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
70	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	57
71	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
73	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
77	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	53



### Lampiran 5: Hasil Olah Data SPSS

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.49	2.71	2.94	1.91
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	5	4

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	50.6	50.6	50.6
	Perempuan	38	49.4	49.4	100.0
Total		77	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	2	2.6	2.6	2.6
	20-30 Tahun	27	35.1	35.1	37.7
	30-40 Tahun	39	50.6	50.6	88.3
	>40 Tahun	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	15.6	15.6	15.6
	D3	3	3.9	3.9	19.5
	S1	45	58.4	58.4	77.9
	S2	12	15.6	15.6	93.5
	S3	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	25	32.5	32.5	32.5
	6-10 Tahun	35	45.5	45.5	77.9
	11-15 Tahun	16	20.8	20.8	98.7
	>20 Tahun	1	1.3	1.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL X1

#### Statistics

		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
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.48	4.38	4.39	4.36	4.31	4.45	4.58	4.52	4.45	4.48	4.45	4.40
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.570	.576	.586	.610	.705	.712	.640	.593	.576	.551	.576	.575	.591
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	29	37.7	37.7	39.0
	Sangat Setuju	47	61.0	61.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	37	48.1	48.1	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	43	55.8	55.8	58.4
	Sangat Setuju	32	41.6	41.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	2	2.6	2.6	3.9
	Setuju	40	51.9	51.9	55.8
	Sangat Setuju	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	4	5.2	5.2	7.8
	Setuju	35	45.5	45.5	53.2
	Sangat Setuju	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	5	6.5	6.5	9.1
	Setuju	37	48.1	48.1	57.1
	Sangat Setuju	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	5.2
	Setuju	33	42.9	42.9	48.1
	Sangat Setuju	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	27	35.1	35.1	37.7
	Sangat Setuju	48	62.3	62.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	31	40.3	40.3	44.2
	Sangat Setuju	43	55.8	55.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	38	49.4	49.4	51.9
	Sangat Setuju	37	48.1	48.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	



**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	27.3	27.3	27.3
	Sangat Setuju	56	72.7	72.7	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	19.5	19.5	19.5
	Sangat Setuju	62	80.5	80.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	26.0	26.0	26.0
	Sangat Setuju	57	74.0	74.0	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	22.1	22.1	22.1
	Sangat Setuju	60	77.9	77.9	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	14.3	14.3	14.3
	Sangat Setuju	66	85.7	85.7	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	23.4	23.4	23.4
	Sangat Setuju	59	76.6	76.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	18.2	18.2	18.2
	Sangat Setuju	63	81.8	81.8	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	31.2	31.2	31.2
	Sangat Setuju	53	68.8	68.8	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	20.8	20.8	20.8
	Sangat Setuju	61	79.2	79.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	51	66.2	66.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	41.6	41.6	41.6
	Sangat Setuju	45	58.4	58.4	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	27.3	27.3	27.3
	Sangat Setuju	56	72.7	72.7	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL Y****Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.45	4.48	4.53	4.68	4.61	4.57	4.68	4.51	4.65	4.71	4.57
Median		4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.503	.501	.503	.502	.471	.491	.498	.471	.503	.480	.455	.498
Minimum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	50.6	50.6	50.6
	Sangat Setuju	38	49.4	49.4	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	54.5	54.5	54.5
	Sangat Setuju	35	45.5	45.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	51.9	51.9	51.9
	Sangat Setuju	37	48.1	48.1	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	46.8	46.8	46.8
	Sangat Setuju	41	53.2	53.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	52	67.5	67.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	39.0	39.0	39.0
	Sangat Setuju	47	61.0	61.0	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	42.9	42.9	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	32.5	32.5	32.5
	Sangat Setuju	52	67.5	67.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	49.4	49.4	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	35.1	35.1	35.1
	Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	28.6	28.6	28.6
	Sangat Setuju	55	71.4	71.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	42.9	42.9	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Deskripsi Kerja	77	30	65	57.86	5.203
Spesifikasi Kerja	77	49	60	56.86	2.780
Kinerja Pegawai	77	48	60	54.94	3.365
Valid N (listwise)	77				







Y.7	Pearson Correlation	0.067	0.158	0.150	0.188	.296**	0.062	1	0.072	.300**	.299**	0.091	.417**	.454**
	Sig. (2-tailed)	0.560	0.170	0.193	0.102	0.009	0.595		0.533	0.008	0.008	0.430	0.000	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	.296**	.354**	.278*	0.129	.467**	.299**	0.072	1	0.092	.246*	0.175	.296**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.002	0.014	0.265	0.000	0.008	0.533		0.425	0.031	0.127	0.009	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.9	Pearson Correlation	.247*	.379**	.429**	.689**	0.092	.330**	.300**	0.092	1	.472**	0.123	0.090	.626**
	Sig. (2-tailed)	0.030	0.001	0.000	0.000	0.425	0.003	0.008	0.425		0.000	0.286	0.436	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	.235*	.452**	.271*	.402**	.246*	.697**	.299**	.246*	.472**	1	.318**	0.189	.702**
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.000	0.017	0.000	0.031	0.000	0.008	0.031	0.000		0.005	0.101	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.11	Pearson Correlation	0.107	.231*	-0.025	0.214	0.114	.320**	0.091	0.175	0.123	.318**	1	0.149	.400**
	Sig. (2-tailed)	0.355	0.043	0.831	0.062	0.323	0.005	0.430	0.127	0.286	0.005		0.195	0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.12	Pearson Correlation	.277*	.316**	0.098	0.188	.352**	0.008	.417**	.296**	0.090	0.189	0.149	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.005	0.399	0.102	0.002	0.947	0.000	0.009	0.436	0.101	0.195		0.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.594**	.720**	.493**	.682**	.551**	.606**	.454**	.534**	.626**	.702**	.400**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

**LAMPIRAN Uji RELIABILITAS X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	13

**LAMPIRAN Uji RELIABILITAS X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

**LAMPIRAN Uji RELIABILITAS Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12



## LAMPIRAN UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25263090
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.053
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	13.900	5.983		2.323	.023	
	Deskripsi Kerja	.453	.050	.701	8.993	.000	.998
	Spesifikasi Kerja	.261	.094	.215	2.763	.007	.998

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.900	5.983		2.323	.023
	Deskripsi Kerja	.453	.050	.701	8.993	.000
	Spesifikasi Kerja	.261	.094	.215	2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI PARSIAL (T)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.900	5.983		2.323	.023
	Deskripsi Kerja	.453	.050	.701	8.993	.000
	Spesifikasi Kerja	.261	.094	.215	2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI R

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.540	2.28287

a. Predictors: (Constant), Spesifikasi Kerja, Deskripsi Kerja

## Lampiran 6: Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**  
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Wiras Vantika  
Nim : 105721115120  
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 April 2024  
Mengetahui,  
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



**Hum, M.I.P**  
NIM: 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

**Lampiran 7: Bukti Tes Plagiat Per Bab**

Viras Vantika 105721115120 Bab I

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source

3%

2

[docplayer.info](http://docplayer.info)

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Lancang Kuning

Student Paper

2%

4

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

2%

5

[ayurostika.blogspot.com](http://ayurostika.blogspot.com)

Internet Source

2%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

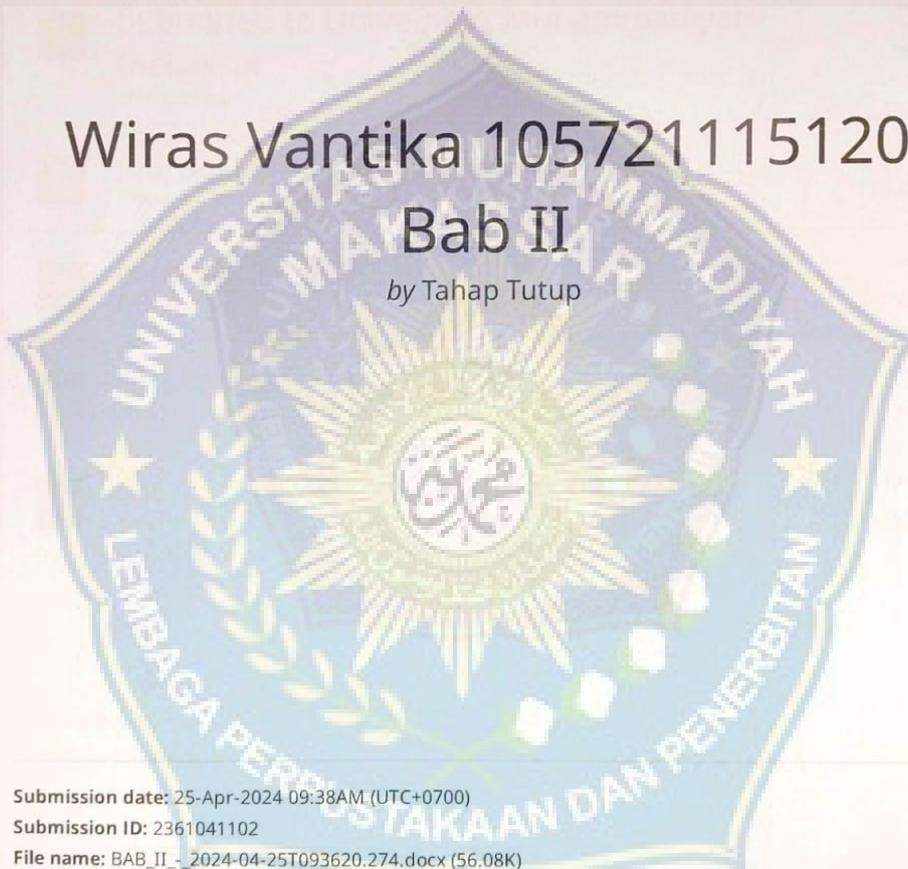
Exclude matches  Off



Wiras Vantika 105721115120

## Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 25-Apr-2024 09:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 2361041102

File name: BAB\_II\_-\_2024-04-25T093620.274.docx (56.08K)

Word count: 2458

Character count: 17440

Wiras Vantika 105721115120 Bab II

ORIGINALITY REPORT

**11**  
0%

SIMILARITY INDEX



**15**  
%

INTERNET SOURCES

**7**  
%

PUBLICATIONS

**8**  
%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	3%
2	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	2%
3	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
4	repository.upbatam.ac.id Internet Source	2%
5	docplayer.info Internet Source	2%

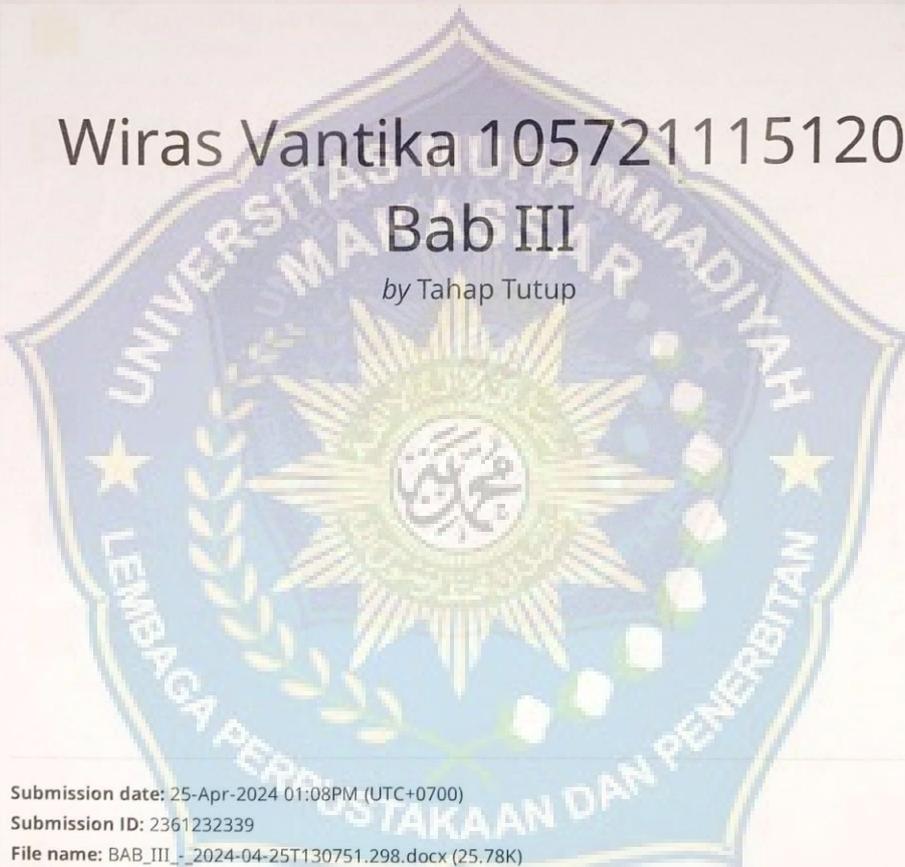
Exclude quotes  Off      Exclude matches  2%

Exclude bibliography  Off

Wiras Vantika 105721115120

## Bab III

by Tahap Tutup



**Submission date:** 25-Apr-2024 01:08PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2361232339

**File name:** BAB\_III - 2024-04-25T130751.298.docx (25.78K)

**Word count:** 613

**Character count:** 4119

Viras Vantika 105721115120 Bab III

ORIGINALITY REPORT

100%

SIMILARITY INDEX

turnitin

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umsu.ac.id

Internet Source

3%

2

Shakira Az-Zahra, Nur Fadillah, Elma Suryani, Hayyun Lisdiana. "Pengaruh Lingkungan Kelas Menggunakan My Class Inventory-Short Form terhadap Hasil Belajar", Jambura Journal of Educational Chemistry, 2024

Publication

2%

3

repository.unibos.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.usd.ac.id

Internet Source

2%

5

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Wiras Vantika 105721115120

## Bab IV

by Tahap Tutup



**Submission date:** 25-Apr-2024 09:39AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2361042630

**File name:** BAB\_IV\_-\_2024-04-25T093618.693.docx (223.29K)

**Word count:** 3519

**Character count:** 20652

Wiras Vantika 105721115120 Bab IV

ORIGINAL REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1

www.slideshare.net

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

3%

3

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches < 2%



Wiras Vantika 105721115120

## Bab V

by Tahap Tutup



**Submission date:** 25-Apr-2024 01:09PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2361232832

**File name:** BAB\_V\_-\_2024-04-25T130750.730.docx (20.27K)

**Word count:** 177

**Character count:** 1146

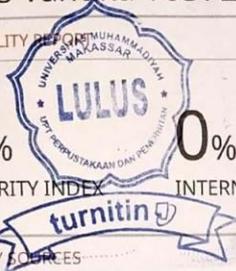
Wiras Vantika 105721115120 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography



## BIOGRAFI PENULIS



WIRAS VANTIKA, Panggilan Wiras lahir di Masamba pada tanggal 01 Februari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Kamaruddin dan Ibu Sale. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Sultan Alauddin II Lorong 7 No. 21, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SDN 238 Paselloreng pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 1 Anabanua pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 4 Wajo dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.