

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA TUAL**

**SKRIPSI**



**AHMAD FAQIH ZULFIKAR  
105721108520**

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KOTA TUAL**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**AHMAD FAQIH ZULFIKAR**  
**1057211085**

***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

**“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”**

**” QS Al-Ruum : 60”**

**“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit, jadi jangan mudah menyerah”**

**“Joko Widodo”**

### PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan penghormatan yang tak terhingga kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya serta berkat Ridho-Nya, saya bersyukur skripsi ini telah berhasil diselesaikan dengan baik. Semoga segala upaya dan ketekunan yang telah diberikan mendapat rahmat dan keberkahan-Nya. Oleh karena itu, dengan tulus dan rendah hati, Skripsi ini kupersembahkan

untuk:

Kedua orang tuaku tercinta:

**IDRIS**

**FATMAWATI**

**Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja  
Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah  
Kota Tual  
Nama Mahasiswa : Ahmad Faqih Zulfikar  
No. Stambuk/NIM : 105721108520  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Sri Andayaningsih., S.E., M.M  
NIDN. 6929037901

Pembimbing II,

Drs. H. A. Muhiddin Daweng  
NIDN: 8816401019

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



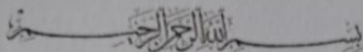
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama :Ahmad Faqih Zulfikar, Nim : 105721108520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/09004/2024, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulqaidah 1445 H  
29 Juni 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE.,M. ACC  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M  
2. Sri Andayaningsih., S.E., M.M  
3. Dr. M. Alfian Rendra Anggoro KR.  
S.E.,M.M  
4. Drs. H. A.Muhiddin Daweng, M.M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Faqih Zulfikar  
Stambuk : 105721108520  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual

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, 11 Juli 2024



at Pernyataan,

Ahmad Faqih Zulfikar  
NIM: 105721108520

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., 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 : Ahmad Faqih Zulfikar  
NIM : 105721108520  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

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

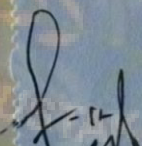
**Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan  
Pendapatan Daerah Kota Tual**

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, 11 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



  
**Ahmad Faqih Zulfikar**  
**NIM: 105721108520**

## ABSTRAK

**Ahmad Faqih zulfikar. 2024. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Sri Andayaningsih dan Muhiddin Daweng.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical for the Social Science (SPSS) mengenai Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel X yaitu *Job Description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien Job Description (X) sebesar 0,393 dan nilai t hitung sebesar  $2.836 > t$  tabel 2,021 dengan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0.05$ .

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





## **ABSTRACT**

**Ahmad Faqih zulfikar. 2024. The Effect of Job Description on Employee Performance at the Tual City Regional Revenue Agency Office. Thesis. Department of Management. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Sri Andayaningsih and Muhiddin Daweng.**

*This study aims to determine the effect of Job Description on employee performance at the Tual City Regional Revenue Agency Office. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) application regarding the Effect of Job Description on Employee Performance, the author can conclude that Variable X, namely Job Description, has a positive and significant effect on Employee Performance with a Job Description (X) coefficient value of 0.393 and a calculated t value of 2,836  $t >$  table 2.021 with a significant value of  $0.007 < 0.05$ .*

**Keywords : Job Description, Employee Performance**



## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat 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 Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual**”. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Idris dan Ibu Fatmawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sri Andayaningsih., S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Drs.H.A. Muhiddin Daweng, MM selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Dr.H. Muchram BL, MS selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Tual beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

10. Kepada Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yng terkait penelitian penulis.
11. Kepada Rika Rismawati, S.E dan Sitti Murijuliman Rumra, S.Hut dan teman-teman seperjuangan terkhususnya pada kelas m20i yang tidak bisa saya tulis satu persatu, Terima kasih telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb Makassar,

Makassar,30 April 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I 1</b>	
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. <i>Latar Belakang</i> .....	1
B. <i>Rumusan Masalah</i> .....	3
C. <i>Tujuan Penelitian</i> .....	3
D. <i>Manfaat Penelitian</i> .....	4
<b>BAB II.....</b>	<b>5</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
A. <i>Landasan Teori</i> .....	5
1. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	5
2. <i>Job Description</i> .....	7
3. <i>Kinerja</i> .....	9
B. <i>Penelitian Terdahulu</i> .....	13
C. <i>Kerangka Berpikir</i> .....	20
D. <i>Hipotesis</i> .....	21
<b>BAB III.....</b>	<b>22</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. <i>Jenis Penelitian</i> .....	22
B. <i>Lokasi dan Waktu Penelitian</i> .....	22

C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Devenisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	24
F. Teknik Pengumpulan Data .....	25
G. Teknik Analisis .....	26
H. Uji Hipotesis .....	28
<b>BAB IV .....</b>	<b>29</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	29
B. Hasil Penelitian .....	37
C. Pembahasan.....	50
<b>BAB V .....</b>	<b>53</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 2 1 PENELITIAN TERDAHULU .....	13
TABEL 3 1 DEVENISI OPERASIONAL VARIABEL .....	24
TABEL 3.2 SKALA PENGUKURAN VARIABEL .....	25
TABEL 4. 1 KARAKTERSISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN .....	38
TABEL 4. 2 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA .....	38
TABEL 4. 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS .....	39
TABEL 4. 4 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN .....	39
TABEL 4. 5 PENILAIAN RESPONDEN BERDASARKAN JOB DESCRIPTION .....	40
TABEL 4. 6 PENILAIAN RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA PEGAWAI .....	43
TABEL 4. 7 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X DAN Y .....	46
TABEL 4. 8 HASIL UJI REABILITAS VARIABEL X DAN Y .....	47
TABEL 4. 9 HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA .....	47
TABEL 4. 10 HASIL UJI T .....	49
TABEL 4. 11 HASIL UJI DETERMINASI .....	50

**DAFTAR GAMBAR**

GAMBAR 2. 1 KERANGKA BERPIKIR..... 20

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI ..... 30





## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN .....	61
LAMPIRAN 2. TABULASI DATA .....	63
LAMPIRAN 3. HASIL OLAH DATA SPSS .....	65
LAMPIRAN 4. DATA R TABLE DAN T TABLE .....	74
LAMPIRAN 5. DOKUMENTASI .....	77
LAMPIRAN 6 VALIDASI DATA DAN ABSTRAK.....	78
LAMPIRAN 7. SURAT .....	80



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk yang cerdas adalah makhluk yang mempunyai kedudukan paling tinggi. Oleh karena itu, manusia selalu menjadi pendorong utama di balik setiap gerakan yang ada, baik gerakan manusia itu sendiri sebagai individu dan maupun kelompok, bahkan dalam intisari yang paling luhur, khususnya mengakui manusia sebagai makhluk Tuhan. Dalam Ilmu Administrasi dikatakan bahwa manusia dikenang karena salah satu aset yang diciptakan, khususnya SDM.

Kinerja yang sangat tinggi adalah bukti sumber daya manusia yang sangat tinggi. Kinerja adalah hasil dari kerja dari seseorang secara keseluruhan melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu tertentu. Tugas-tugas ini termasuk target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk berhasil, seorang pebisnis harus tahu bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya. Menurut (Nur Waasi., 2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses penanganan dalam berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang terlibat dalam sebuah perusahaan, manajer perusahaan harus memahami dengan baik sumber daya manusia mereka agar mereka dapat ditempatkan dengan benar di dalam perusahaan. Menurut (Nur Waasi 2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses penanganan dalam berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang terlibat dalam

perusahaan, manajer perusahaan harus memahami dengan baik sumber daya manusia mereka agar mereka dapat ditempatkan dengan benar di dalam perusahaan.

*Job Description* bisa di artikan juga berupa daftar pekerjaan yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan karyawan. Menurut Handayani, Syawaluddin, Okta dan Goh (2022) *Job Desk* adalah daftar tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Catatan ini berisi informasi tentang apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk memastikan bahwa karyawan yang diberi tugas tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik dan benar, mereka harus memahami jenis tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan baik dari individu maupun kelompok., Menurut Moeheriono (2012) Kinerja atau prestasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis perusahaan.

Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tual bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemungutan pajak di wilayah tersebut. Sebagai lembaga pemerintah yang penting, Kantor Bapenda harus menjalankan tugasnya dengan cepat dan efektif. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan *job desk* atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan

supaya kinerja tetap stabil. Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kantor Bapenda Kota Tual telah mengalami penurunan yang signifikan baik dari segi jumlah pegawai maupun ruang lingkup tugas. Pertumbuhan ini seringkali membuat tumpang tindih tugas dan tidak optimalnya penempatan Pegawai, yang berdampak pada kinerjanya. Oleh karena itu, analisis *job description* adalah hal yang penting untuk memastikan setiap pegawai memiliki tugas yang jelas, sesuai dengan keahlian dan kualifikasi mereka. Berdasarkan pengamatan di atas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu, **Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Apakah *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual”

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan Masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk membuktikan pengaruh *Job Description* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Secara Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.

##### 2. Secara Praktis

###### a. Bagi penulis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *Job Description* dalam bekerja.

###### b. Bagi pembaca

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dan sebagai sumber bacaan kepada pembaca mengenai *job description* terhadap kinerja pegawai.

###### c. Bagi Instansi

Bagi instansi, dalam penelitian ini sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen merupakan proses Penyelarasan kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan melalui orang lain. Untuk memudahkan tercapainya tujuan instansi, Pegawai harus bisa mengerti tentang manajemen yang baik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:1) Manajemen adalah seni dan ilmu untuk mengatur cara menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kurniawan (2008:7) menyebutkan metode atau seni untuk mencapai tujuan disebut manajemen. Oleh karena itu, manajemen adalah seni melakukan pekerjaan melalui orang lain.

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti merumuskan bahwa manajemen adalah disiplin dan seni yang digunakan sebagai suatu proses untuk meningkatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi dengan menerapkan fungsi perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

###### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah bidang yang mengamati bagaimana mengelola manusia sebagai pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ini terkait dengan sistem

perencanaan formal perusahaan untuk menentukan seberapa efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:10) merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran pekerja sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sofyan (2009:6) Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dalam setiap operasi atau aktivitas operasional sumber daya manusia, mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan, dan sebagainya. Proses ini termasuk promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tujuan untuk meningkatkan keamanan dan stabilitas.

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.

Berdasarkan pemahaman di atas, jelas bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama suatu organisasi, yang harus dikelola dengan cara yang paling efektif. Peneliti berpendapat bahwa manajemen sumber

daya manusia adalah seni mengelola jika konsep dasar manajemen SDM adalah memposisikan setiap pekerja (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki emosi dan moral yang perlu diperhatikan sambil tetap mengikuti standar pengelolaan. hubungan, saya memutuskan. tugas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

## **2. Job Description**

### **a. Pengertian Job Description**

Untuk mencapai tujuan, perlu ada kejelasan tentang apa yang harus dilakukan untuk memenuhi perencanaan. Salah satunya adalah dengan memberikan tugas individu kepada karyawan agar mereka tahu apa yang harus mereka lakukan sehingga mereka dapat mencapai tujuan bersama. Sehingga rencana awal tidak berubah di kemudian hari, pembagian tugas-tugas ini harus dibuat dengan teliti. Karena itu, uraian pekerjaan diperlukan (*Job Description*).

Menurut Mondy dan Martocchio, (2016), *Job Description* adalah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan untuk posisi yang telah ditetapkan. *Job Description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga perusahaan dapat melihat peningkatan karyawan Selma karyawan bekerja. Menurut Moekijat (2010), "Deskripsi pekerjaan" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan deskripsi pekerjaan diuraikan secara jelas dan mendalam yang mencakup tanggung jawab yang terkait dengan tugas-tugas yang sudah ditetapkan.

Menurut (Agustin 2020) 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 Garry Dessler (2010:110), *Job Description*, juga disebut sebagai "deskripsi pekerjaan", berisi daftar tugas dan tanggung jawab, serta hubungannya dengan laporan, kondisi kerja, dan perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaan.

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.

#### **b. Indikator *Job Desk***

Menurut Priansa ( 2014 : 86 ), indikator job description yaitu sebagai berikut:

##### 1. Keterampilan

Setiap masing-masing pekerjaan memerlukan Keterampilan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan.

##### 2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya di sesuaikan dengan jabatan yang di embannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### 3. Kemampuan

Kemampuan adalah sekumpulan pencapaian yang dimiliki oleh karyawan yang mencakup keterampilan, pemahaman, dan sifat khusus yang lebih memungkinkan karyawan untuk melakukan kinerja terbaik untuk perusahaan.

### 4. Kepribadian

Pegawai harus memiliki kepribadian yang dapat diterima dan berusaha untuk mengembangkan aspek positif dari kepribadiannya.

### 5. Minat

Minat terkait dengan apa yang disukai pegawai, baik individu maupun berkelompok, yang menyatuhkan tujuan dan rencana perusahaan sehingga setiap langkah akan melibatkan semua divisi untuk menyatukan ide-ide yang mendukung tujuan perusahaan.

## 3. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja, yang berawal dari bahasa Inggris yaitu "performance," secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Jaminan Sosial juga disinggung di Dalam Al-Quran meskipun tidak secara eksplisit disebutkan kata jaminan sosialnya, hal ini dapat dilihat dalam ayat sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا  
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Mujadilah : 11)

Meskipun ayat di atas tidak secara langsung menyebut tentang kinerja pegawai, namun ayat ini mengajarkan tentang sikap yang patut diambil dalam berinteraksi dengan sesama, termasuk dalam lingkup pekerjaan. Memberikan tempat pada majelis dapat diartikan sebagai memberikan kesempatan, ruang, atau hak kepada orang lain. Dalam konteks kinerja pegawai, ayat ini mengajarkan pentingnya memberikan kesempatan dan penghargaan kepada sesama pegawai, serta menunjukkan bahwa Allah akan memberikan tempat dan kedudukan yang layak bagi mereka yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, dalam konteks kinerja, pegawai dihimbau untuk bersikap adil, memberi kesempatan pada sesama, dan menghargai ilmu pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerjanya.

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

(Sularmi 2021) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan 18 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 waktu tertentu.

Menurut Siti (2021) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Abdullah (2007) Menurut asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian sederhana, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi manual, arahan yang diberikan oleh manajer, dan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk mengembangkan nalar mereka dalam bekerja. Menurut Wibowo (2007) melihat kata "kinerja" berasal dari kata "prestasi", yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun, perlu diingat bahwa kinerja mencakup lebih dari hanya hasil pekerjaan atau prestasi kerja; itu juga mencakup cara pekerjaan dilakukan. Menurut

Rivai (2013:604), Secara umum, istilah "kinerja" mengacu pada sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama suatu periode. Ini mengacu pada sejumlah standar, seperti biaya yang diproyeksikan sebelumnya berdasarkan efisiensi, pertanggungjawaban manajemen, atau hal lainnya.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Harsley dalam Wibowo, (2011: 102) indicator kinerja sebagai berikut:

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi dari karyawan terhadap kualitas dan tingkat kesempurnaan dari tugas yang telah diberikan

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang dapat diwakili dengan angka seperti unit, siklus, atau aktifitas yang diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu adalah jumlah aktifitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output, dengan tujuan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

##### **4. Efektifitas**

Efektifitas didefinisikan sebagai tingkat penggunaan sumber daya (seperti bahan baku, teknologi, uang, dan tenaga) secara

optimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan dan prinsip yang telah ditetapkan oleh petinggi yang berwenang, untuk meningkatkan kinerja; komitmen kerja adalah tingkat di mana seorang karyawan benar-benar berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Harapan perusahaan adalah dapat mengakui kemandirian setiap pekerja yang memiliki moral yang kuat dan mampu bekerja secara sehat dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian sebelumnya digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami subjek penelitian.

**Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pitaloka, Mulyatini, & Kasman, (2019).	Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis).	Job Description, Job Specification dan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey.	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa job description dan job Specification berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Firda Syan (2021)	Pengaruh Job Description Dan Job Specification terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri unit Arief Rate Kota Makassar	Job Description, Job Specification dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini Uji t atau secara parsial variabel job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di peroleh t hitung (5,483) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ . dan variabel job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung (4,764) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa $H_0$ diterima ( $H_0$ ditolak), sedangkan Adjusted R Square 70,7 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh job description dan job specification, sedangkan sisanya adalah $(100\% - 70,7\% = 29,3)$ dijelaskan oleh pengaruh variable atau komponen lain
---	-------------------	---	--	---	--

					yang tidak termasuk dalam model yang digunakan.
3	IRMAWATY R (2021)	Pengaruh Komunikasi , Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kepulauan Selayar	Komunikasi, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana, Deskripsi Pekerjaan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara	Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Berikut hasil dari penelitian ini dikatakan: 1) Komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. 2) motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 3) sarana dan prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 4) deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 5) komunikasi, motivasi kerja, sarana dan prasarana dan deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
4	Diana Y (2020)	PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN TATA HIDANG PADA HOTEL	Pengaruh Job Description, Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif , yang bersifat mencari hubungan antara variabel X	Hasil dari penelitian ini menunjukkan perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh nilai rxy sebesar 0,877 membuktikan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki t hubungan yang tinggi artinya job description mempunyai hubungan yang sangat kuat



		GRAND ION DELEMEN MALAYSIA		dan variabel Y.	terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan t-test diperoleh t hitung sebesar 0.721 lebih besar dari t-tabel sebesar 0,677, dapat diketahui bahwa job description berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.
5	Anggia, Victor dan Irvan (2019)	PENGARUH HUMAN RELATION, JOB SATISFACTION DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANADO QUALITY HOTEL	Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction, Job Description dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manado Quality Hotel hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description yang ada dimana akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

6	Rahmanisa Juliana, Shanty Komalasari (2022)	Peran <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Job Description</i> Kinerja	Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah studi pustaka atau literatur, sehingga data yang diperoleh berasal dari penelitian terdahulu terkait dengan topik yang sama, yaitu peran atau pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan.	Terlihat dari data yang ditemukan bahwa <i>job description</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya suatu perusahaan mempunyai <i>job description</i> yang tepat dan benar agar bisa menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya juga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
7	Muhamad sandria, Acep Samsudin, Kokom Komariah (2020)	Peran Ketepatan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Bakti Raharja	<i>Job Description</i> dan Kinerja Karyawan	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana untuk teknik analisis data, dengan kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,3% dan memiliki pengaruh yang signifikan.

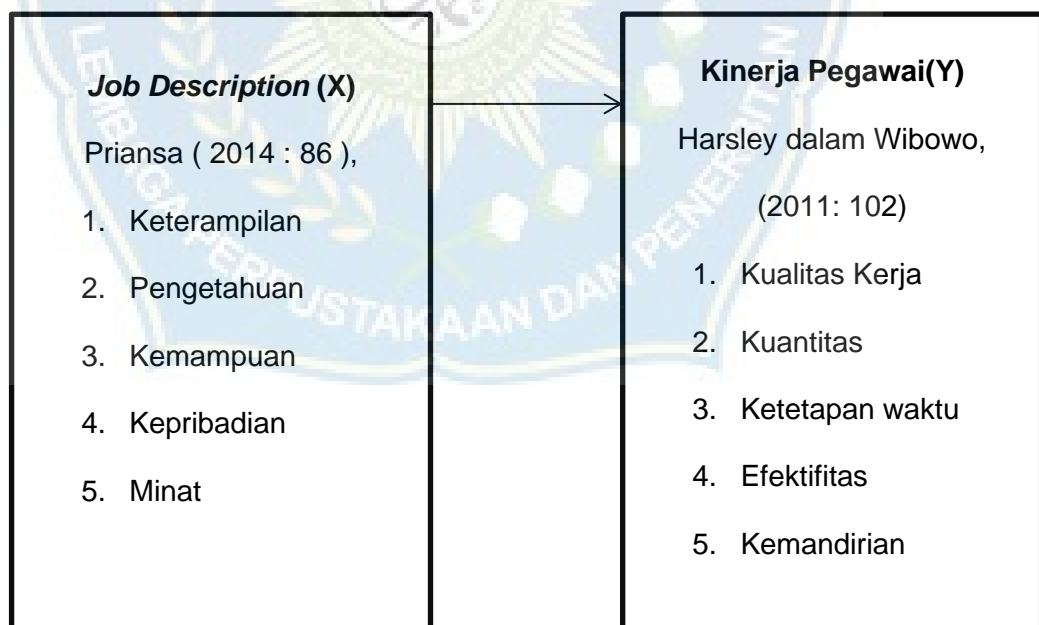
8	AFRILIYA, NYINTA (2020)	PENGARUH PENDIDIKAN, JOB DESK DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BUHLER INDONESIA GEMPOL - PASURUAN	Pendidikan, Job Desk dan Kinerja	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat probabilitas pertama yakni sebesar 0,022, hal ini berarti Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Buhler Indonesia.
9	SETIYANI NGRUM, METY (2022)	PENGARUH SISTEM KERJA, KEJELASAN JOB DESK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK	Sistem Kerja, Kejelasan Job Desk, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	pendekatan penelitian multi-metode menggabungkan kualitatif dan kuantitatif dengan unit analisis data adalah kuisioner untuk 105 karyawan BLUD di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik	Temuan kami menekankan bahwa indikator kinerja dapat dipengaruhi oleh kejelasan job desk

10	Lau, Jacky (2021)	Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima	Job Description, Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang meliputi: uji validitas, uji reavilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, determinasi, uji parsial.	Berikut hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa job description berpengaruh secara parsial sebesar $4,096 > 1,983$ dari t tabel maka $0,00$ lebih kecil dari alpha $0,05$ . Sedangkan disiplin berpengaruh secara parsial sebesar $0,096 < 1,983$ dari t tabel maka $0,360$ lebih besar dari alpha $0,05$ . Sedangkan Motivasi berpengaruh secara paraisal sebesar $4,212 > 1,983$ dari t tabel maka $0,00$ lebih kecil dari alpha $0,05$ . Secara bersama-sama job description, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan sebesar $117,792 > 3,080$ dari F tabel maka $0,00$ lebih kecil dari alpha $0,05$ . Dan nilai signifikansi Uji simultan. Hasil terhadap kinerja karyawan, kinerja, dan uji R2 menunjukkan Pengaruh sebesar $83,8\%$ hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Job Description, Disiplin Dan Motivasi berpengaruh signifikan.
----	-------------------	--	--	--	---

### C. Kerangka Berpikir

Dalam proses merancang proses penelitian, peneliti membuat rencana atau garis besar yang dikenal sebagai kerangka berpikir. Kerangka kerja memberikan penjelasan singkat tentang masalah. Kerangka kerja ini didasarkan pada tinjauan literatur yang berkaitan dengan temuan penelitian. Struktur dasar kerangka kerja Pemikiran yang dapat meyakinkan adalah proses pemikiran logis yang mendalam yang menghasilkan hipotesis sebagai kesimpulan. Solusi untuk masalah yang telah diidentifikasi juga ditemukan setelah masalah yang telah diidentifikasi dihubungkan dengan teori. Ini menunjukkan bahwa mereka mampu menjawab atau menjelaskan masalah yang muncul.

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**



#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah di tetapkan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah: *Job Description* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan subjek atau objek aktual tanpa mempertahankan kondisi nyata atau berdasarkan temuan lapangan. (Sugiyono 2012: 13 dalam Iyus Jayusman , Oka Agus Kurniawan Shavab 2020:15) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

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

##### 1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual di Jln Said Perintah no 3 Kota Tual

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian diperkirakan akan dilakukan selama 2 bulan, mulai dari November 2023 hingga Januari 2024.

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

##### 1. Jenis Data

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif adalah informasi dalam bentuk angka yang dapat diproses dengan

perhitungan statistik. Data statistic dapat diperoleh melalui informasi lisan, seperti sejarah instansi dan penjelasan tambahan yang diperlukan untuk penulisan.

## 2. Sumber Data

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek dan sumber penelitian. Kuisisioner yang diberikan kepada responden mengenai pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai adalah contoh data primer.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari dokumen-dokumen penting situs web, buku dan sumber lainnya yang telah ada sebelumnya disebut data sekunder dan digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian saat ini.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti, ciri-ciri, karakteristik dan kualitas ini disebut variable. Menurut Sugiyono (2010) Populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.

### 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang. Dengan metode penentuan



sampling jenuh yaitu menurut Sugiyono (2013) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Devenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

### 1. Devenisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui seberapa bagus sebuah variabel, devenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 1 Devenisi Operasional Variabel**

Variabel	Devenisi Operasional	Indikator
<i>Job Description</i> (X)	<i>Job Description</i> adalah daftar tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Kepribadian</li> <li>5. Minat</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Ketetapan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

### 2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu, ditetapkan skala pengukuran variabel. Skala ini akan digunakan sebagai acuan untuk mengukur variabel penelitian. Ini akan menghasilkan data yang akan dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala likert. Menurut Budiaji (2013:129) skala likert adalah empat atau lebih pertanyaan digabungkan untuk membuat skor atau nilai yang menunjukkan sifat seseorang, seperti pengetahuan, sikap, dan perilaku. Dalam proses analisis data, komposit skor dari setiap butir pertanyaan, biasanya jumlah atau rataan, dapat digunakan. Karena setiap bagian pertanyaan menunjukkan variabel yang diwakilinya.

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel**

Jawaban Alternatif	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju(CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan salah satu tujuan yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sugiyono (2011:224) untuk mendapatkan informasi dan data yang relevan dalam penelitian ini, peneliti metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Kuisisioner**

Dalam metode ini, peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang dimana Kuisisioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung. Dalam penelitian ini,

kuesioner disebarikan untuk memperoleh data 42 sehubungan mengenai Pengaruh *Job Deskriptor* terhadap kinerja Pegawai.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut kinerja Pegawai.

## G. Teknik Analisis

Analisis data adalah suatu teknik untuk mengubah data menjadi informasi sehingga sifatnya menjadi gampang untuk dimengerti dan solusinya lebih mudah ditemukan dan dipahami, Solusi Permasalahan, khususnya masalah yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data juga dapat didefinisikan sebagai proses mengubah data penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mencapai kesimpulan

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh oenyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrument. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditunjukkan pada isi dan kegunaan instrument. Uji validitas dimaksud guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya Apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksud untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner Darma (2021).

a. Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel valid.

b. Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrumen adalah untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau tangguh, sedangkan konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan tetap terpercaya dan terbebas dari kesalahan pengukuran.

Menurut Budi (2021) Pada dasarnya, uji reliabilitas mengevaluasi variabel yang digunakan melalui pertanyaan atau pernyataan yang digunakan. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai alfa Cronbach dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan, yang dapat berkisar antara 0,5 dan 0,7, tergantung pada kebutuhan penelitian.

Kriteria untuk pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Cronbach's alpha  $>$  tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliable.

b. Jika nilai Cronbach's alpha  $<$  tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliable.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana melibatkan hanya dua variabel: satu variabel dependen atau terikat dan satu variabel independen atau bebas. Berikut ini adalah bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Koefisien kostanta

b = Koefisien regresi

X = *Job Description*

E= Error, gangguan variabel

## H. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji t, yang juga disebut sebagai uji parsial, mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hipotesis yang akan diuji:

1.  $H_0$ : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
2.  $H_1$ : Ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen taraf uji  $\alpha=0,05$

### b. Uji Determinasi

Koefisien deteminasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel dependen. Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (Bersama-sama) untuk tujuan pengecekan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat**

Bapenda Kota Tual adalah singkatan dari Badan Pendapatan Daerah Kota Tual, sebuah entitas pemerintah lokal di Kota Tual, Provinsi Maluku, Indonesia. Tugas utamanya mencakup pengelolaan pendapatan daerah, termasuk pengumpulan, pengelolaan, dan pemungutan pajak serta retribusi sesuai dengan hukum yang berlaku. Bapenda Kota Tual memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan dan penyediaan layanan publik di tingkat lokal melalui pengelolaan pendapatan daerah.

Badan Pendapatan Daerah Kota Tual, mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan Daerah dalam rangka tugas desentralisasi, tugas pembantuan dan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota.

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

###### **a. Visi**

“Terwujudnya Pendapatan Asli Daerah Sebagai Andalan Pembangunan Kota Tual”

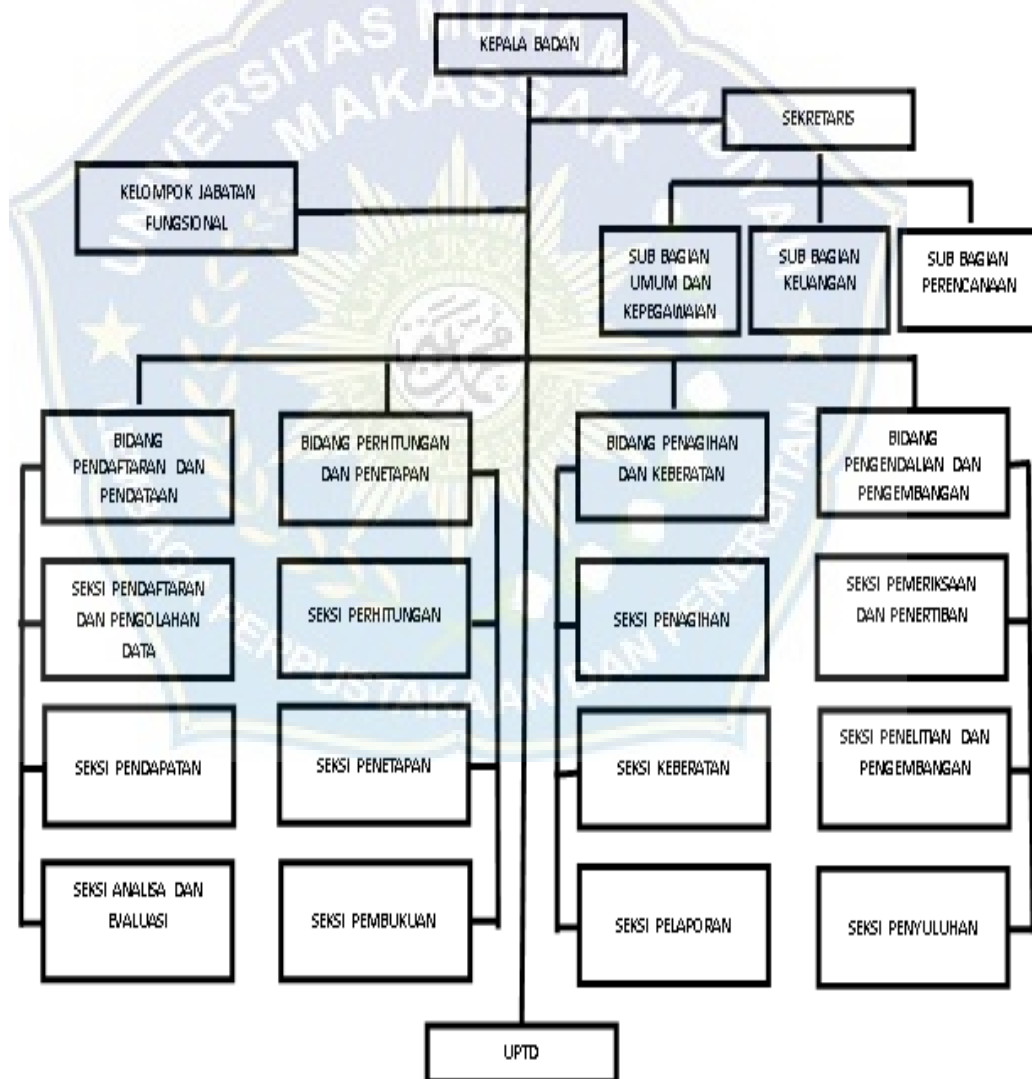
###### **b. Misi**

1. Mewujudkan Masyarakat Taat Pajak dan Retribusi Daerah.

2. Mengembangkan Sistem Administrasi Perpajakan Yang Akuntabel.
3. Melaksanakan Intensifikasi dan Ekstensifikasi Pendapatan Daerah.
4. Meningkatkan Aparatur yang Profesional.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**



#### 4. Job Description

Gambaran mengenai uraian jabatan yang telah ditetapkan

##### A. Kepala Badan

Memimpin pelaksanaan tugas Badan Pendapatan Daerah yang meliputi Sekretariat dan seluruh Bidang yang ada, Merumuskan rencana strategis ( RENSTRA ) dan rencana kerja (RENJA ). Mengkoordinasikan, mengendalikan, membimbing serla mengevaluasi hasil kerja.

bawahan dalam upaya meningkatkan produkti fitas kerja

##### B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin langsung oleh sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung pada Kepala Badan Pendapatan Daerah, sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengordinasian penyusunan rencana atau program pengolahan urusan keuangan, kepegawaian, rumah tangga kantor, perlengkapan aset, kearsipan, surat menyurat dan evaluasi pelaporan.

##### a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin langsung oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan kerumah tanggaan antara lain yaitu urusan protokuler, pengaturan penerimaan tamu, layanan kehumasan, rapat, keamanan kantor serta peralatan dan sarana dan prasarana kantor.



b. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian Keuangan dipimpin langsung oleh Kepala Sub Bagian Keuangan yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi penerimaan, pembukuan bendahara penerimaan, pembukuan bendahara pengeluaran, operator simda serta pembukuan legalisasi pembayaran.

c. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dipimpin langsung oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana kegiatan tahunan, melaksanakan evaluasi dan monitoring hasil program dan kegiatan lingkup badan, melaksanakan fasilitas penyusunan dan penghimpunan SOP dan SP lingkup badan, Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan bidang-bidang lingkup badan.

C. Bidang Pendaftaran dan Pendataan

Bidang Pendaftaran dan Pendataan dipimpin langsung oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas yaitu melaksanakan urusan pengelolaan data Wajib Pajak Daerah atau Wajib Retribusi Daerah, objek pajak daerah dan retribusi daerah, daerah induk wajib pajak daerah dan retribusi daerah, melakukan pemeriksaan terhadap laporan data yang di sampaikan wajib pajak dan wajib retribusi dan menyampaikan surat pemberitahuan objek pajak daerah.

a. Seksi Pendaftaran

Seksi Pendaftaran dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang

mempunyai tugas yaitu melaksanakan pengadministrasian dokumen atau pengarsipan dan pemeliharaan data Wajib Pajak, Menyusun dan memelihara Daftar Induk Wajib Pajak, mengelola nomor pokok Wajib Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, mendistribusikan berkas pendaftaran Wajib Pajak kepada Bidang Teknis lainnya serta Menyusun dan menjelaskan sistem informasi pengolahan Data Induk Wajib Pajak

b. Seksi Pendataan

Seksi Pendataan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan pendataan dan penilaian Objek dan Subjek Pajak Daerah dan Retribusi Daerah termasuk PBB-P2, melaksanakan pemeriksaan dan penelitian kebenaran data Wajib Pajak serta mengvalidasinya, melakukan penyusunan dan pemeliharaan serta penafsiran data Zona Nilai Tanah (ZNT), Daftar Wilayah Komponen Bangunan (DBKB) dan Nilai Jual Objek Pajak (NJOP) PBB-P2.

c. Seksi Analisa dan Evaluasi

Seksi Analisa Dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan pengecekan lapangan dan atau klarifikasi kepatuhan pembayaran pajak atau retribusi daerah, melaksanakan pendokumentasian Regulasi Pajak Daerah, menyiapkan bahan evaluasi pendapatan daerah, melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan dan tunggakan pajak atau retribusi daerah.

#### D. Bidang Perhitungan dan Penetapan

Bidang Perhitungan dan Penetapan dipimpin langsung oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas yaitu membantu merumuskan Rencana Pendapatan Daerah dan Evaluasi Pendapatan Daerah yang bersumber pada PAD, mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan verifikasi administrasi dan validasi pajak daerah secara *self assesment* dan retribusi daerah, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan perekapan daerah data pajak daerah dan retribusi daerah.

##### a. Seksi Perhitungan

Seksi Perhitungan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perhitungan pajak daerah dan retribusi daerah, melaksanakan monitoring dan evaluasi hasil perhitungan pajak daerah dan retribusi daerah.

##### b. Seksi Penetapan

Seksi Penetapan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penetapan dan penertiban SJPD, SKRD, SPPT, SKPDKB, SKPDLB serta media setara lainnya, mendistribusikan SKPD, SKRD, SPPT dan SSPD kepada wajib pajak dan wajib retribusi, melakukan koordinasi dalam rangka pelaksanaan penertiban Surat Ketetapan Retribusi Daerah.

##### c. Seksi Pembukuan

Seksi Pembukuan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan koordinasi dengan SKPD terkait dalam rangka pencacatan pendapatan asli daerah lainnya,

melaksanakan pemeriksaan kartu data wajib pajak, pelaksanaan pemeriksaan kesesuaian penetapan pajak daerah terhadap objek pajak daerah retribusi daerah.

#### E. Bidang Penagihan dan Keberatan

Bidang Penagihan dan Keberatan dipimpin langsung oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas yaitu mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan, pertimbangan dan keberatan serta pelaporan angsuran pajak daerah, retribusi daerah dan penerimaan lain-lain, mengkoordinasikan pelaksanaan klasifikasi tunggakan pajak daerah, retribusi daerah serta bagi hasil pajak daerah.

##### a. Seksi Penagihan

Seksi Penagihan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu melaksanakan penagihan terhadap pajak daerah dan retribusi daerah, melaksanakan penagihan piutang pajak daerah dan retribusi daerah, melaksanakan penyusunan urutan penghapusan piutang pajak daerah dan retribusi daerah.

##### b. Seksi Keberatan

Seksi Keberatan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu melaksanakan pemindah bukuan penerimaan awal dan penerimaan akhir pajak daerah akibat terjadinya restitusi, melaksanakan pemberian layanan dan permohonan banding atau materi penetapan pajak daerah dan retribusi daerah.

##### c. Seksi Pelaporan

Seksi Pelaporan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai

tugas yaitu Membantu melaksanakan rekonsiliasi penerimaan daerah, Melaksanakan penyusunan dan penyampaian laporan pendapatan daerah baik bulan, triwulan, semester dan tahunan serta laporan - laporan Insedenti: dalamr angka pengelolaan dan pengkajian Informasi pendapatan daerah sebagai bahan evaluasi.

F. Bidang Pengendalian dan Pengembangan

Bidang Pengendalian dan Pengembangan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu mengkoordinasikan pengawasan tindak lanjut hasil pemeriksaan wajib pajak dalam pelanggaran Peraturan Daerah, Mengkoordinasikan pengawasan tindak lanjut hasil pemeriksaan wajib pajak dalam pelanggaran Peraturan Daerah, Mengkoordinasikan penegakan sanksi Perpajakan dan Retribusi.

a. Seksi Pemeriksaan dan Penertiban

Seksi Pemeriksaan dan Penertiban dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu menyusun Konsep Kebijakan, Program, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk

Teknis Yang Terkait Tugas dan Fungsi Pemeriksaan dan Penertiban, melaksanakan Observasi dalam rangka persiapan pemeriksaan Pajak Daerah Daerah dan

Retribusi Daerah, Melaksanakan monitoring dan cvaluasi tentang pelaksanaan tugas pemeriksan dan

Penertiban.

b. Seksi Penelitian dan Pengembangan

Seksi Penelitian dan Pengembangan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu Menyusun konsep kebijakan, program, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang terkait tugas dan fungsi penelitian dan pengembangan, Melaksanakan monitoring sistem informasi manajemen data transaksi wajib pajak secara online atau manual, melakukan perhitungan potensi pajak dan retribusi daerah.

c. Seksi Penyuluhan

Seksi Penyuluhan dipimpin langsung oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas yaitu Melaksanakan monitoring dan evaluasi hasil penyuluhan terhadap wajib pajak dan retribusi daerah, melaksanakan bimbingan teknis operasional terhadap petugas SKPD pengelola pendapatan daerah, melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan daerah terkait pajak daerah dan retribusi daerah.

## **B. Hasil Penelitian**

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam sebuah Penelitian skripsi melibatkan gambaran detail tentang individu yang menjadi subjek penelitian.

Berikut ini merupakan evaluasi data responden yang mencakup informasi tentang jenis kelamin, usia, status dan Tingkat Pendidikan terakhir, sebagai berikut:

## a. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	LAKI-LAKI	20	<b>48%</b>
2	PEREMPUAN	22	<b>52%</b>
TOTAL		42	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui jenis kelamin Laki-laki berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 48% dan Perempuan berjumlah 22 orang dengan presentase sebesar 52%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual di dominasi oleh Perempuan.

## b. Usia

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	RATA-RATA USIA	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-Laki	20	27-34	12	<b>29%</b>
		35-42	10	<b>24%</b>
Perempuan	22	43-50	11	<b>26%</b>
		51-57	9	<b>21%</b>
TOTAL	42	TOTAL	42	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui total responden yang berumur 27-34 sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 29%, responden umur 35-42 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 24%, responden umur 43-50 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 26%, jadi dapat diketahui total responden pada penelitian ini lebih banyak yang berumur 27-34 tahun.

## c. Status

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

NO	STATUS	FREKUENSI	PRESENTASE
1	MENIKAH	29	<b>69%</b>
2	BELUM MENIKAH	13	<b>31%</b>
TOTAL		42	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui total responden yang sudah menikah adalah 29 orang dengan presentase sebesar 69% dan yang berstatus belum menikah adalah 13 orang dengan presentase 31%, jadi dapat diketahui total pegawai yang sudah menikah lebih banyak dari pada yang belum menikah.

## d. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	RESPONDEN	PRESENTASE
1	S2	2	<b>5%</b>
2	S1	22	<b>52%</b>
3	D3	2	<b>5%</b>
4	SMA	16	<b>38%</b>
TOTAL		42	<b>100%</b>

Dari table di atas dapat di ketahui total reponden yang S2 berjumlah 2 orang yang mempunyai presentase 5%, responden S1 berjumlah 22 orang yang mempunyai presentase 52%, responden D3 berjumlah 2 orang yang mempunyai presentase 5% dan responden SMA berjumlah 16 orang yang mempunyai presentase 38%, Jadi dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai gelar S1 lebih banyak dari yang lain.



## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif kuantitatif adalah metode yang bertujuan menyederhanakan kumpulan data mentah menjadi informasi yang mudah dipahami. Ini dilakukan dengan menyajikan hasil penelitian dan analisis dalam bentuk tulisan ilmiah, yang kemudian digunakan untuk merumuskan kesimpulan. Data untuk analisis deskriptif kuantitatif diperoleh dari interpretasi sumber data yang diberikan oleh responden. Hasil analisis tersebut disajikan secara teratur oleh peneliti sebagai berikut:

### a. Analisis Deskriptif Variabel *Job Description* (X)

*Job Description* adalah informasi tentang tanggung jawab, tugas, kualifikasi, dan persyaratan lainnya dari sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Informasi yang idealnya dalam berbentuk dokumen ini membantu perusahaan untuk memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari karyawan dalam pekerjaannya.

**Tabel 4. 5 Penilaian Responden Berdasarkan *Job Description***

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-rata
1	Keterampilan saya sesuai dengan standar yang diharapkan untuk pekerjaan yang diberikan.	3	15	22	2	0	42	69%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>15</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>145</b>	
2	Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan khususnya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saya.	2	13	23	4	0	42	66,2%

<b>Bobot Nilai</b>		<b>10</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	
3	Pengetahuan saya sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan.	3	8	28	3	0	42	65,2%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>15</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
4	Saya aktif mencari informasi dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan saya.	4	9	25	4	0	42	66,2%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>20</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	
5	Saya merasa percaya diri dalam menggunakan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.	4	10	26	2	0	42	67,6%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>20</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>142</b>	
6	Saya yakin bahwa kemampuan saya mendukung pencapaian tujuan pekerjaan saya.	4	14	22	2	0	42	69,5%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>20</b>	<b>56</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	
7	Saya percaya bahwa kepribadian saya mempengaruhi interaksi positif dalam lingkungan kerja.	4	10	26	2	0	42	67,62%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>20</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>142</b>	
8	Kepribadian saya memberikan kontribusi positif terhadap dinamika tim dan atmosfer kerja.	8	17	17	0	0	42	75,7%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>40</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>	
9	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.	12	18	12	0	0	42	80%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>60</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>168</b>	
10	Minat saya terhadap pekerjaan berdampak positif pada tingkat keterlibatan dan motivasi saya.	16	19	7	0	0	42	84,29%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>80</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>177</b>	
<b>Total</b>								<b>71%</b>

Hasil tabel di atas terkait variabel *Job Description* dapat dilihat rata-rata skor 71% dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Jumlah item = 42

Skor jawaban = 1 – 5

jumlah kategori = 5 (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik)

(Jumlah item x skor jawaban)

Skor tertinggi =  $42 \times 5 = 210$  (100%)

Skor terendah =  $42 \times 1 = 42$  (40%)

Rumus range = skor tertinggi – skor terendah / jumlah kategori

$$\frac{210 - 42}{5} = 34$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap *Job Description* di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik = 85% – 100%

Baik = 69% – 84%

Cukup Baik = 53%– 68%

Kurang Baik = 37% – 52%

Tidak Baik = 20% – 36%

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa *Job Description* pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual masuk dalam kategori (Baik), dengan nilai rata-rata 71%.

b. Analisis Variabel Deskriptif Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang berhasil dalam melaksanakan tugas mereka selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja adalah bagaimana seseorang berhasil dalam melaksanakan tugas mereka selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

**Tabel 4. 6 Penilaian Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya dari waktu ke waktu.	19	15	8	0	0	42	85,2%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>95</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>	
2	Saya yakin bahwa hasil pekerjaan yang saya hasilkan mencerminkan tingkat kualitas yang tinggi.	14	19	9	0	0	42	82,4%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>70</b>	<b>76</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan.	7	21	14	0	0	42	77%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>35</b>	<b>84</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>161</b>	
4	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi.	9	22	11	0	0	42	79%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>45</b>	<b>88</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>166</b>	
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai	4	26	12	0	0	42	76%

	dengan jadwal yang ditentukan.							
<b>Bobot Nilai</b>		<b>20</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>160</b>	
6	Saya selalu berusaha untuk memenuhi batas waktu yang diberikan untuk setiap tugas.	7	22	13	0	0	42	77,1%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>35</b>	<b>88</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>162</b>	
7	Saya senantiasa berpikir kreatif untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas saya.	7	24	11	0	0	42	78,1%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>35</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>164</b>	
8	Saya percaya bahwa kontribusi saya berdampak positif pada	13	19	10	0	0	42	81,4%
	pencapaian tujuan strategis instansi.							
<b>Bobot Nilai</b>		<b>65</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>171</b>	
9	Saya aktif mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan dari rekan kerja atau atasan.	16	18	8	0	0	42	84%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>80</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	
10	Kemandirian saya mendukung fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan pekerjaan.	13	20	9	0	0	42	81,90%
<b>Bobot Nilai</b>		<b>65</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>172</b>	
<b>Total</b>		<b>80%</b>						

Hasil tabel di atas terkait variabel Kinerja dapat dilihat rata-rata skor 80% dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Jumlah item = 42

Skor jawaban = 1 – 5

jumlah kategori = 5 (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik)

(Jumlah item x skor jawaban)

$$\text{Skor tertinggi} = 42 \times 5 = 210 \text{ (100\%)}$$

$$\text{Skor terendah} = 42 \times 1 = 42 \text{ (40\%)}$$

Rumus range = skor tertinggi – skor terendah / jumlah kategori

$$\frac{210 - 42}{5} = 34$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Kinerja di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 85\% - 100\%$$

$$\text{Baik} = 69\% - 84\%$$

$$\text{Cukup Baik} = 53\% - 68\%$$

$$\text{Kurang Baik} = 37\% - 52\%$$

$$\text{Tidak Baik} = 20\% - 36\%$$

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Kinerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual masuk dalam kategori (Baik), dengan nilai rata-rata 80%.

### 3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

No	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	P (sig)	Keterangan
1	Job Description	X.1.1	0,630	0,304	0,0000	Valid
		X.1.2	0,646	0,304	0,0000	Valid
		X.2.1	0,602	0,304	0,0000	Valid
		X.2.2	0,716	0,304	0,0000	Valid
		X.3.1	0,697	0,304	0,0000	Valid
		X.3.2	0,713	0,304	0,0000	Valid
		X.4.1	0,690	0,304	0,0000	Valid
		X.4.2	0,592	0,304	0,0000	Valid
		X.5.1	0,686	0,304	0,0000	Valid
		X.5.2	0,539	0,304	0,0000	Valid
2	Kinerja Pegawai	Y.1.1	0,602	0,304	0,0000	Valid
		Y.1.2	0,471	0,304	0,0002	Valid
		Y.2.1	0,730	0,304	0,0000	Valid
		Y.2.2	0,731	0,304	0,0000	Valid
		Y.3.1	0,820	0,304	0,0000	Valid
		Y.3.2	0,781	0,304	0,0000	Valid
		Y.4.1	0,708	0,304	0,0000	Valid
		Y.4.2	0,689	0,304	0,0000	Valid
		Y.5.1	0,475	0,304	0,0001	Valid
		Y.5.2	0,538	0,304	0,0000	Valid

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid, Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,304.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsisten jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reabilitas

Cronbach alpha menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,60.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Syarat	Keterangan
1	Job Description	0,850	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,849	0,60	Reliabel

Dari table di atas bisa dikatakan bahwa hasil perhitungan dari tiap-tiap variabel *Job Description* (X) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,849 maka dapat disimpulkan bahwa variabel di atas dikatakan valid, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dan 1 (satu) variabel independent atau bebas.

**Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,117	4,973		5,252	0,000
	Job Description	0,393	0,139	0,409	2,836	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel di atas hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= *Job Description*

e= Residueal atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = 26,117 + 0,393 X + e$$

Dimana:

- a. Berdasarkan hasil uji linear di atas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 26,117, artinya jika X (*Job Description*) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0) maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 26,117.
- b. Nilai Koefisien regresi *Job Description* sebesar 0,393 (positif) menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada *Job Description*, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,393.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

terhadap variabel terikatnya.

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 42 - 1 - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 : 40)$$

$$T \text{ tabel} = 2,02108$$

$$T \text{ tabel} = 2,021$$

**Tabel 4. 10 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,117	4,973		5,252	0,000
	Job Description	0,393	0,139	0,409	2,836	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table di atas t hitung > t tabel (2.836 > 2,02108 ) dan nilai signifikan untuk variabel *Job Description* < 0,05 (0,007 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti *Job Description* berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual

b. Uji Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel dependen. Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 <sup>a</sup>	0,167	0,147	4,24478
a. Predictors: (Constant), Job Description				

Hasil regresi sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,167 artinya bahwa variabel *Job Description* mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Pengaruh yang diberikan 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:

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 42 responden dari kuesioner yang disebar terdiri dari 20 orang responden laki-laki dan 22

orang responden perempuan. Berdasarkan data diatas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yang dimana lebih banyak berusia 27-34 tahun, sebagian besar karyawan Hotel Reyhan Square yang menjadi responden dalam penelitian ini menamatkan jenjang pendidikan S1, yang Sebagian besar berstatus menikah.

Dari hasil penelitian maka diperoleh *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan daerah Kota Tual. Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Job Description* dengan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual. Kemudian dari hasil parsial uji (t), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Job Description* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual yang diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,836 > 2,02108$ ) dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0,05. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pendapatan Daerah Kota Tual.

Maka untuk mencapai kinerja yang optimal, penting untuk memiliki *job description* yang jelas dan terperinci untuk setiap posisi, *job description* yang baik membantu dalam menetapkan ruang lingkup tugas yang tepat untuk setiap pegawai, mengurangi kebingungan dan konflik yang mungkin timbul.

Manajemen harus secara rutin meninjau dan memperbarui *Job Description* untuk memastikan bahwa mereka mencerminkan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab pegawai serta untuk mengidentifikasi dan

mengatasi tumpang tindih tugas. Mengelola tumpang tindih tugas memerlukan komunikasi yang efektif antara departemen dan pegawai, serta koordinasi yang baik dalam penugasan dan penempatan tugas.

Hasil dari Penelitian ini di dukung oleh penelitian dari Diana Y (2022), dengan judul “Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Gand Ion Delemen Malaysia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang kuat artinya job desription mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui bahwa job description berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel X yaitu *Job Description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **B. Saran**

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan terhadap Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual mengenai pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan kinerja pegawai agar kedepannya instansi dapat terus berkembang.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Antasari Press, Banjarmasin.
- AFRILIYA, N. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN, JOB DESK DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUHLER INDONESIA GEMPOL-PASURUAN* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- 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)*
- 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.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal ilmu pertanian dan perikanan*, 2(2), 127-133.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>)*. Guepedia.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123-139.
- Gerry. Dessler 2010. *Jurnal Respon Publik*. ISSN : 23028432. VOL .14. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian
- Handayani, A. P., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). Pelatihan dan Job Desk terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 930-947.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.

- Irmawaty, 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia : Makassar.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran edmodo dalam pembelajaran sejarah. *Jurnal artefak*, 7(1).
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(3), 384-390.
- Kurniawan. 2008. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lau, J. (2021). *Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Moehersono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Grafindo Persada Jakarta.
- Moekijat, 2010, Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), Human Resource Management, ed.14,. Harlow: Pearson Education
- Nur Waasi (2021) "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA". Malang 8 November 2021
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Rivai, Veithzal, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 10-16.
- Sofyan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.



Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.

Sujarweni, W.(2014). Metodologi Penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami. (Ved.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sularmi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Ilmiah 81 Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan Dan Pemasaran (ARASTIRMA).

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2011. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, lumbung pustaka UNY.

Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat Jakarta.







## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Responden yang Terhormat,

Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki tujuan yang penting dalam memahami Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual. Tanggapan Anda sangat berharga dan akan membantu saya dalam mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu ini.

Saya menjamin bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Silakan jawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sebaik mungkin. Tidak ada jawaban yang benar atau salah; yang penting adalah pandangan dan pengalaman Anda.

Kuesioner ini dirancang untuk Untuk mengetahui apakah *Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual.

Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan tenang dan sesuai dengan waktu yang Anda miliki.

Terima kasih atas partisipasi anda dalam penelitian ini. Kontribusi Anda sangat berarti bagi saya. Hormat saya, Ahmad Faqih Zulfikar.

### DATA RESPONDEN

Nama :  
 .....

Jenis kelamin :  
 .....

Usia/Tanggal lahir :  
 .....Tahun/..........

Status : Menikah / Belum Menikah  
 /DLL.....

Pendidikan terakhir : SD / SMP /SMA/ S1  
 /DLL.....

Jurusan :  
 .....

### PETUNJUK UMUM

Kuesioner pernyataan adalah alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat, persepsi, atau penilaian Anda tentang suatu masalah atau topik tertentu. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk mengisi kuesioner pernyataan:

- a. Mohon di baca setiap pernyataan dengan cermat. Pahami maksud dari masing-masing pernyataan sebelum memberikan respons
- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Saya ingin menekankan bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian ini.

- d. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda terkait dengan pernyataan tersebut. Jawaban biasanya terdiri dari beberapa pilihan, seperti "Sangat Setuju," "Setuju," "Cukup Setuju," "Tidak Setuju," dan "Sangat Tidak Setuju." Pilih satu jawaban yang paling mencerminkan pandangan Anda.
- e. Setelah Anda selesai mengisi kuesioner, periksa kembali jawaban Anda untuk memastikan bahwa Anda tidak melewatkan pernyataan atau memberikan jawaban ganda.
- f. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- g. jika Anda merasa bingung atau tidak yakin tentang maksud suatu pernyataan, jangan ragu untuk mengajukan pertanyaan kepada peneliti atau penyelenggara kuesioner.
- h. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| Sangat Setuju (SS)        | Point 5 |
| Setuju (S)                | Point 4 |
| Cukup Setuju (CS)         | Point 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | Point 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |

Ingatlah bahwa pengisian kuesioner adalah cara yang penting untuk berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan kontribusi pada pemahaman tentang berbagai isu. Jadi, berikan jawaban Anda dengan penuh kejujuran dan perhatian

### Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

<i>Job Description (X)</i>						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Keterampilan saya sesuai dengan standar yang diharapkan untuk pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan khususnya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saya.					
3.	Pengetahuan saya sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya aktif mencari informasi dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa percaya diri dalam menggunakan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.					
6.	Saya yakin bahwa kemampuan saya mendukung pencapaian tujuan pekerjaan saya.					
7.	Saya percaya bahwa kepribadian saya mempengaruhi interaksi positif dalam lingkungan kerja.					
8.	Kepribadian saya memberikan kontribusi positif terhadap dinamika tim dan atmosfer kerja.					
9.	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.					
10	Minat saya terhadap pekerjaan berdampak positif pada tingkat keterlibatan dan motivasi saya.					

KINERJA (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya dari waktu ke waktu.					
2.	Saya yakin bahwa hasil pekerjaan yang saya hasilkan mencerminkan tingkat kualitas yang tinggi.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan.					
4.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi.					
5.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
6.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi batas waktu yang diberikan untuk setiap tugas.					
7.	Saya senantiasa berpikir kreatif untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas saya.					
8.	Saya percaya bahwa kontribusi saya berdampak positif pada pencapaian tujuan strategis instansi.					
9.	Saya aktif mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan dari rekan kerja atau atasan.					
10.	Kemandirian saya mendukung fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan pekerjaan.					

"Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan upaya yang

Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini. Kontribusi Anda sangat berarti bagi

penelitian Saya."

## Lampiran 2. Tabulasi Data

No	JOB DESCRIPTION										TOTAL
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	X8	X9	X10	
1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	41
3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	5	37
4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	40
5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	41
6	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
7	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37
8	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	36
9	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	38
10	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	24
11	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	29
14	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	31
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	43
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
19	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	37
20	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	41
21	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	35
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	33
24	4	3	5	2	4	4	3	4	3	4	36
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
27	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
29	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	34
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
32	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
33	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	38
34	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
35	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
36	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	42



37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
39	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
40	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
41	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	45
42	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	45

No	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	42
6	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
7	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
8	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	37
9	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	37
10	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
11	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32
15	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	37
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
22	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	36
23	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
24	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
25	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	38

31	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
32	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	40
33	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	39
34	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	38
35	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
37	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
40	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
41	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

#### Frequency Table X

**Keterampilan saya sesuai dengan standar yang diharapkan untuk pekerjaan yang diberikan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	22	52.4	52.4	57.1
	Setuju	15	35.7	35.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya merasa perlu terus meningkatkan keterampilan khususnya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Cukup Setuju	23	54.8	54.8	64.3
	Setuju	13	31.0	31.0	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Pengetahuan saya sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Cukup Setuju	28	66.7	66.7	73.8
	Setuju	8	19.0	19.0	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya aktif mencari informasi dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Cukup Setuju	25	59.5	59.5	69.0
	Setuju	9	21.4	21.4	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya merasa percaya diri dalam menggunakan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	26	61.9	61.9	66.7
	Setuju	10	23.8	23.8	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya yakin bahwa kemampuan saya mendukung pencapaian tujuan pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	22	52.4	52.4	57.1
	Setuju	14	33.3	33.3	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya percaya bahwa kepribadian saya mempengaruhi interaksi positif dalam lingkungan kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	26	61.9	61.9	66.7
	Setuju	10	23.8	23.8	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Kepribadian saya memberikan kontribusi positif terhadap dinamika tim dan atmosfer kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	17	40.5	40.5	40.5
	Setuju	17	40.5	40.5	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	28.6	28.6	28.6
	Setuju	18	42.9	42.9	71.4
	Sangat Setuju	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Minat saya terhadap pekerjaan berdampak positif pada tingkat keterlibatan dan motivasi saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Setuju	19	45.2	45.2	61.9
	Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Frequency Table Y**

**Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya dari waktu ke waktu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Setuju	15	35.7	35.7	54.8
	Sangat Setuju	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya yakin bahwa hasil pekerjaan yang saya hasilkan mencerminkan tingkat kualitas yang tinggi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Setuju	19	45.2	45.2	66.7
	Sangat Setuju	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Cukup Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Setuju	21	50.0	50.0	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	22	52.4	52.4	78.6
	Sangat Setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	28.6	28.6	28.6
	Setuju	26	61.9	61.9	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya selalu berusaha untuk memenuhi batas waktu yang diberikan untuk setiap tugas.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Setuju	22	52.4	52.4	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya senantiasa berpikir kreatif untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	24	57.1	57.1	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya percaya bahwa kontribusi saya berdampak positif pada pencapaian tujuan strategis instansi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	23.8	23.8	23.8
	Setuju	19	45.2	45.2	69.0
	Sangat Setuju	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya aktif mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan dari rekan kerja atau atasan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Setuju	18	42.9	42.9	61.9
	Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Kemandirian saya mendukung fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Setuju	20	47.6	47.6	69.0
	Sangat Setuju	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

## Uji Validitas Variabel X

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.489**	.544**	.581**	.414**	.371*	.367*	0,142	0,226	-0,003	.630**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,000	0,006	0,015	0,017	0,371	0,150	0,983	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X02	Pearson Correlation	.489**	1	.613**	.567**	.422**	.314*	0,189	0,263	0,267	0,105	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,005	0,043	0,231	0,092	0,087	0,507	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X03	Pearson Correlation	.544**	.613**	1	.473**	.372*	.318*	.324*	0,249	0,091	-0,017	.602**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,002	0,015	0,040	0,036	0,112	0,566	0,913	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X04	Pearson Correlation	.581**	.567**	.473**	1	.344*	.456**	.430**	0,199	.368*	0,227	.716**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002		0,026	0,002	0,005	0,206	0,017	0,148	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X05	Pearson Correlation	.414**	.422**	.372*	.344*	1	.603**	.452**	0,286	.349*	.306*	.697**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,015	0,026		0,000	0,003	0,066	0,024	0,049	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X06	Pearson Correlation	.371*	.314*	.318*	.456**	.603**	1	.423**	.408**	.388*	.354*	.713**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,043	0,040	0,002	0,000		0,005	0,007	0,011	0,021	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X07	Pearson Correlation	.367*	0,189	.324*	.430**	.452**	.423**	1	.330*	.523**	.446**	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,231	0,036	0,005	0,003	0,005		0,033	0,000	0,003	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X08	Pearson Correlation	0,142	0,263	0,249	0,199	0,286	.408**	.330*	1	.552**	.405**	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,371	0,092	0,112	0,206	0,066	0,007	0,033		0,000	0,008	0,000





Y05	Pearson Correlation	.540**	.386*	.689**	.743**	1	.712**	.641**	.417**	0,140	0,213	.820**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,000	0,000		0,000	0,000	0,006	0,377	0,176	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y06	Pearson Correlation	.352*	.324*	.462**	.754**	.712**	1	.568**	.499**	0,248	0,274	.781**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,036	0,002	0,000	0,000		0,000	0,001	0,113	0,079	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y07	Pearson Correlation	0,293	0,125	.446**	.417**	.641**	.568**	1	.563**	0,290	.378*	.708**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,432	0,003	0,006	0,000	0,000		0,000	0,063	0,014	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y08	Pearson Correlation	0,222	0,028	0,259	.429**	.417**	.499**	.563**	1	.549**	.528**	.689**
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,858	0,098	0,005	0,006	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y09	Pearson Correlation	0,082	-0,132	0,063	0,207	0,140	0,248	0,290	.549**	1	.601**	.475**
	Sig. (2-tailed)	0,607	0,406	0,691	0,188	0,377	0,113	0,063	0,000		0,000	0,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	0,129	0,024	0,225	0,106	0,213	0,274	.378*	.528**	.601**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,414	0,881	0,151	0,506	0,176	0,079	0,014	0,000	0,000		0,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.602**	.471**	.730**	.771**	.820**	.781**	.708**	.689**	.475**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

### Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	10

### Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,849	10

### Lampiran 4. Data R table dan T table

#### DISTRIBUSI NILAI $r_{tabel}$ SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Presentase Distribusi t tabel 1-100

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30285	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr		0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

### Lampiran 5. Dokumentasi



## Lampiran 6 Validasi Data dan Abstrak



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Ibra II. E-mail: pud.feb@unismu.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>		<b>AHMAD FAQIH ZULFIKAR</b>		
<b>NIM</b>		<b>105721108520</b>		
<b>PROGRAM STUDI</b>		<b>MANAJEMEN</b>		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>		<b>PENGARUH <i>JOB DESCRIPTION</i> TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TUAL</b>		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>		<b>Sri Andayaningsih., S.E., M.M</b>		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>		<b>Drs. H. A. Muhiddin Daweng., M.M</b>		
<b>NAMA VALIDATOR</b>		<b>Sri Andayaningsih, S.E., M.M</b>		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	13/05/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	13/05/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	13/05/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	13/05/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	13/05/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik			
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	13/05/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	13/05/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	13/05/24	Lengkap	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. | e-mail: pvt.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI  
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	Ahmad Faqih zulfikar.			
NIM	105721108520			
PROGRAM STUDI	Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Sri Andayaningsih., S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Drs. H. A.Muhiddin Daweng.,M.M			
NAMA VALIDATOR	Sherry Adelia S.E, M.Mktg			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	13 Juni 2024	Typo , kerapihan salah tulis , nama singkatan dan ejaan asing diperhatikan lagi	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



BAB I Ahmad Faqih Zulfikar  
105721108520  
by Tahap Tutup



**Submission date:** 08-Jun-2024 04:11PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2398145430

**File name:** bab\_1\_-\_2024-06-08T172255.881.docx (35.65K)

**Word count:** 692

**Character count:** 4504

Dipindai dengan CamScanner

BI Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Wirajaya

Student Paper

4%

2

digilib.uinsa.ac.id

Internet Source

3%

3

ejournal.stiepembnas.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography

# BAB II Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

by Tahap Tutup

**Submission date:** 08-Jun-2024 04:11PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2398145531  
**File name:** bab\_2\_-\_2024-06-08T172258.279.docx (51.12K)  
**Word count:** 2309  
**Character count:** 15416

AB II Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

ORIGINALITY REPORT

**22%**

SIMILARITY INDEX

**28%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**6%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://ejournal.uika-bogor.ac.id">ejournal.uika-bogor.ac.id</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://jurnalfe.ustjogja.ac.id">jurnalfe.ustjogja.ac.id</a> Internet Source	2%

# BAB III Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

by Tahap Tutup

**Submission date:** 08-Jun-2024 04:12PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2398145593  
**File name:** bab\_3\_-\_2024-06-08T172259.725.docx (38.52K)  
**Word count:** 1078  
**Character count:** 6871

BAB III Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

## ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	repository.umpwr.ac.id:8080 Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	123dok.com Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	Submitted to Binus University International Student Paper	<b>2%</b>

Exclude quotes  OnExclude matches  < 2%Exclude bibliography  On

AB IV Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

es.scribd.com

Internet Source

3%

2

repository.ub.ac.id

Internet Source

3%

3

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



# BAB V Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

by Tahap Tutup



**Submission date:** 08-Jun-2024 04:12PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2398145757  
**File name:** bab\_5\_-\_2024-06-08T172301.312.docx (32.34K)  
**Word count:** 129  
**Character count:** 869



BAB V Ahmad Faqih Zulfikar 105721108520

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

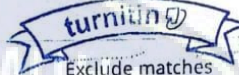
0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches < 2%



## Lampiran 7. Surat



**PEMERINTAH KOTA TUAL**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jl. Soekarno Hatta No. 01 Lt. II Kantor Wali Kota Tual Tlp/(fax): 0916-2520503

**SURAT IZIN PENELITIAN**  
**NOMOR : 070/03/2024**

Berdasarkan Surat dari Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Makassar Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 2901/05/C.4-VIII/XII/1445/2023, Tentang Permohonan Izin Penelitian Maka Kami Memberikan Izin Kepada :

Nama : AHMAD FAQIH ZULFIKAR  
 No. Stambuk : 10572 1108520  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Lokasi : Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual  
 Judul :

**“ PNGARUH JOB DESCRIPTON TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
 PENDAPATAN DAERAH KOTA TUAL ”**

Sehubungan dengan maksud tersebut diatas, maka dalam pelaksanaannya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Melaporkan kepada Instansi terkait untuk mendapat petunjuk.
- b. Menaati semua ketentuan/ peraturan yang berlaku.
- c. Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari Permohonan Izin Penelitian.
- d. Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari Permohonan Izin Penelitian.
- e. Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.
- f. Memperhatikan dan menaati budaya dan adat istiadat setempat.
- g. Menyampaikan 1 (Satu) Rekaman/ Copy hasil Izin Penelitian dimaksud Kepada Pemerintah Kota Tual, melalui Badan Kesbangpol Kota Tual saat mengambil surat keterangan selesai melaksanakan Izin Penelitian.
- h. Surat Izin ini mulai berlaku tanggal 11 Januari s/d 11 Februari 2024.

Dianjurkan kepada pihak/ instansi terkait agar dapat memfasilitasi dan membantu memberikan data serta informasi yang terkait dengan kegiatan Izin Penelitian dimaksud.

Demikian surat Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Tual  
 Pada Tanggal 11 Januari 2024

An. **KEPALA BADAN**  
**Kabid Konflik & Kewaspadaan**  
**Dini Masyarakat**

**SALIM HAMID NUHUYANAN, SH**  
 Kepala Muda Tk. I  
 NIP. 19830815 2010001 1 029

**Tembusan** disampaikan kepada Yth :

1. Walikota Tual (sebagai laporan);
2. Wakil Walikota Tual (sebagai laporan);
3. Inspektur Kota Tual;
4. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar di Makassar;
5. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Tual di Tual;
6. Camat Pulau Dullah Selatan di Wearhir;
7. Yang bersangkutan;
8. 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)065500 Makassar 90221 e-mail:lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2901/05/C.4-VIII/XII/1445/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian  
Kepada Yth,  
Bapak / Ibu Walikota Tual  
Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik Kota Tual  
di -

30 November 2023 M  
16 Jumadil awal 1445

Maluku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 06/05/A.2-II/45/2023 tanggal 27 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : AHMAD FAQIH ZULFIKAR  
No. Stambuk : 10572 1108520  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TUAL"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Januari 2024 s/d 20 Maret 2024.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

  
Arief Muhsin, M.Pd  
NBM 1127761



**PEMERINTAH KOTA TUAL  
BADAN PENDAPATAN DAERAH**

*Jalan Said Perintah Nomor.03 Tual Telp. (0916) 21934 - Fax. (0916) 21943*

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 970/19/2024

Dasar : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tual Nomor : 070/03/2024 tanggal 11 Januari 2024 perihal Rekomendasi Penelitian, maka Kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Tual

**M E N G I Z I N K A N**

Kepada : Nama : Ahmad Faqih Zulfikar  
 Tempat/Tanggal Lahir : Elat, 26 September 2002  
 Nomor Stambuk : 10572 1108520  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Alamat : Elat, Kec. Kei Besar

Untuk : Mengadakan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kota Tual dalam rangka penyusunan skripsi pada UNISMUH dengan judul penelitian : **Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tual**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Badan yang bersangkutan
2. Tidak mengganggu proses kegiatan di Lokasi Penelitian
3. Harus memenuhi tata tertib dan peraturan di Kantor yang berlaku
4. Hasil penelitian 1 (satu) exemplar dilaporkan kepada kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Tual

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tual, 19 Januari 2024

**KEPALA BADAN**

  
**RULLY BUGIS, SE., M.Si**  
 Pembina Utama Muda - IV/c  
 NIP. 19730628 201403 2 002

**Tembusan :**  
 1. Pj. Walikota Tual (sebagai laporan)  
 2. Peringgal

## BIOGRAFI PENULIS



AHMAD FAQIH ZULFIKAR, Panggilan Fikar lahir di Depur pada tanggal 26 September 2002 dari pasangan suami istri Bapak Hj. Idris dan Ibu Hj. Fatmawati. Peneliti anak ke tiga dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Tarakan Lorong 158, no 09, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SD Negeri 2 Inpres Elat pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMP Negeri 1 Kei Besar pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 1 Maluku Tenggara dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 Penulis melanjutkan studinya di Uneversitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

